



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Bach. Berrninzon Tanchiva Rocio Del Pilar

Bach. Villacorta Tapullima Clarisa Martina

ASESORA:

Mg. Vásquez Amaral Sara Fany

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Página del jurado

.

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Vocal

Dedicatoria

A mi maravillosa madre, Palmira, por iluminar mi camino con su amor, sabiduría y su incondicional apoyo que me ha permitido vencer cada uno de los obstáculos; ha sido un pilar fundamental en mi formación como profesional.

A mi amado compañero, amigo, cómplice Tito Ronar, por creer en mi capacidad, por su comprensión, cariño y amor. Gracias a tu talento y asesoramiento las cosas resultaron más fáciles.

ROCIO

A mi amado esposo por impulsarme a seguir adelante para mi superacion personal y creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos dificiles siempre ha estado brindandome su comprension, cariño y amor.

A mis hijos que me brindaron su comprension por estar fuera durante mis interminables dias de estudio y trabajos personales y grupales.

A mis compañeros y amigos de estudio, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimientos, alegrías y sobresaltos estos ultimos años.

CLARISA

Agradecimiento

A Dios, que todo lo hace perfecto,
en el tiempo y lugar según su
voluntad.

A los profesores de la Maestría en
Administración de la Educación de
la Universidad Cesar vallejo por la
dedicación y el importante aporte
de sus conocimientos.

A los directivos y personal docente
de la Institución Educativa N°
60138, por todas las atenciones e
información brindada para la
realización de esta investigación.

ROCIO

A Dios, que me brindo y brinda
salud, serenidad y fortaleza para
culminar este hermoso y fuerte reto :
mi maestría.

A los profesores de la Maestría, por
el aporte de sus conocimientos,
paciencia, palabras de aliento que
me brindaron en la recta final y
apostar por mí que lo lograría.

CLARISA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rocio del Pilar Berrninzon Tanchiva, estudiante del Programa de Maestría en administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI 05352058, con la tesis titulada Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén - 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

Rocio del Pilar Berrninzon Tanchiva
DNI: 05352858

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Clarisa Martina Villacorta Tapullima estudiantes del Programa de Maestría en administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI 05377813, con la tesis titulada Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén-2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

Clarisa Martina Villacorta Tapullima

DNI: 053778183

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén-2018, con la finalidad de Determinar el nivel de relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 de Belén -2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestras.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

ÍNDICE

	PAGINA
GENERALIDADES	
Titulo	
Asesor	
Autoras	
Línea de Investigación	
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCION	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	41
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	44
MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSION	70
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	73

ANEXOS	76
✓ Instrumentos	77
✓ Validez del instrumento	83
✓ Matriz de consistencia	87
✓ Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio ...	88
✓ Otras evidencias	89

INDICE DE TABLAS

Nº	TITULO	PÀGINA
01	DIMENSIÒN: LIDERAZGO PEDAGOGICO	53
02	DIMENSIÒN: DIRECCIONALIDAD	55
03	DIMENSIÒN: CLIMA INSTITUCIONAL	57
04	CUADRO RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÒN INSTITUCIONAL	59
05	GESTIÒN DIRECTIVA (AGRUPADO)	60
06	DIMENSIÒN: CONOCIMIENTO	61
07	DIMENSIÒN: COMPETENCIAS PROFESIONALES	62
08	DIMENSIÒN: RELACIONES INTERPERSONALES	63
09	DIMENSIÒN: METODOS Y ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	64
10	CUADRO RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	65
11	DESEMPEÑO DOCENTE (SUMA) (AGRUPADO)	67
12	TABLA CRUZADA GESTIÒN DIRECTIVA(AGRUPADO)DESEMPEÑO DOCENTE(SUMA)(AGRUPADO)	68

INDICE DE GRÁFICOS

Nº	TITULO	PÀGINA
01	DIMENSIÒN: LIDERAZGO PEDAGOGICO	54
02	DIMENSIÒN: DIRECCIONALIDAD	56
03	DIMENSIÒN: CLIMA INSTITUCIONAL	58
04	RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÒN INSTITUCIONAL	59
05	GESTIÒN DIRECTIVA (AGRUPADO)	60
06	DIMENSIÒN: CONOCIMIENTO	61
07	DIMENSIÒN: COMPETENCIAS PROFESIONALES	62
08	DIMENSIÒN: RELACIONES INTERPERSONALES	63
09	DIMENSIÒN: METODOS Y ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	64
10	CUADRO RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	66
11	DESEMPEÑO DOCENTE (SUMA) (AGRUPADO)	67
12	TABLA CRUZADA GESTIÒN DIRECTIVA(AGRUPADO)DESEMPEÑO DOCENTE(SUMA)(AGRUPADO)	69

RESUMEN

El presente estudio estuvo orientado a comprobar la validez de la siguiente hipótesis de investigación “Existe relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén-2018”

El estudio es de tipo cuantitativo, se utilizó un diseño no experimental de tipo Transaccional Correlacional porque se recogerá los datos en el mismo lugar y en un mismo instante sin introducir elementos que varié el comportamiento de las variables en estudio. La población de estudio estuvo conformada por 24 docentes de la Institución Educativa seleccionada, la muestra está constituida por 24 docentes que representan el 100% de la población por ser finita y se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir la variable gestión directiva, que consta de 15 ítems y mide las dimensiones: Liderazgo pedagógico, Direccionalidad y Clima Institucional; otro cuestionario para medir la variable desempeño docente, que consta de 18 ítems y mide las dimensiones: Conocimiento, Competencias profesionales, Relaciones interpersonales, métodos y estrategias de enseñanza.

Se observó que el 54.2% de la Institución Educativa N° 60138 de la variable gestión directiva es regular.

Se apreció que el 43.5% en la Institución Educativa N° 60138 en la Variable Desempeño docentes es regular.

Para verificar la relación observada entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada (X^2), con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con g.l. 1, cuyo valor en la Tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de $X^2_t = 3.841$. El valor calculado permite observar que asciende a un puntaje de $X^2_c = \mathbf{0.209}$.

Estos datos permiten inferir que: $X^2_c = \mathbf{0.209} < X^2_t = 3.841$, por lo que se concluye que: no existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 de Belén -2018, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Gestión directiva, Desempeño docente

ABSTRACT The present study was aimed at verifying the validity of the following research hypothesis "There is a relationship between Management and Teaching Performance of the Educational Institution N ° 60138 of the District of Bethlehem- 2018"

The study is quantitative, a non-experimental Correlational Transactional design was used because the data will be collected in the same place and at the same time without introducing elements that varied the behavior of the variables under study. The study population was made up of 24 teachers from the selected Educational Institution, the sample consists of 24 teachers who represent 100% of the population because it is finite and two instruments were applied: a questionnaire to measure the directive management variable, which consists of 15 items and measures the dimensions: Pedagogical Leadership, Directionality and Institutional Climate; another questionnaire to measure the teacher performance variable, which consists of 18 items and measures the dimensions: knowledge, professional skills, interpersonal relationships, teaching methods and strategies.

It was observed that 54.2% of Educational Institution N ° 60138 of the directive management variable is regular.

It was appreciated that 43.5% in the Educational Institution N ° 60138 in the Variable Teaching Performance is regular.

To verify the observed relationship between Educational Management and Teaching Performance, the non-parametric statistical test of the Chi-square test (χ^2) was used, with a level of significance $\alpha = 0.05$, with g.l. 1, whose value in the table of free distribution of the Chi square is $\chi^2_t = 3.841$. The calculated value allows to observe that it ascends to a score of $\chi^2_c = 0.209$.

These data allow us to infer that: $\chi^2_c = 0.209 < \chi^2_t = 3.841$, so it is concluded that: there is no significant relationship between Educational Management and the teaching performance of Educational Institution N ° 60138 of Bethlehem - 2018, so it is rejected the research hypothesis and the null hypothesis is approved.

PALABRAS CLAVE: Gestión directiva, Desempeño docente

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En los últimos años la sociedad busca el crecimiento humano a través de prácticas educativas que deben responder oportunamente a los cambios que exige el mundo globalizado.

La enseñanza de los ciudadanos no puede tomarse como un problema aislado, sino que demanda una formación integral y comprometida con los grandes ideales de la sociedad, desde la escuela es necesario la toma de decisiones acertadas por los grupos de personas que forman el equipo directivo para así lograr los objetivos y metas planteadas en las instituciones educativas.

La administración tradicional de la educación debe terminar porque convierten a la escuela en una organización incompetente, con poca empatía de los directores con los docentes, escaso trabajo en equipo, falta de liderazgo, inútil motivación y un pobre desempeño docente que pone en riesgo mejores logros.

La gestión directiva es el desarrollo de un trabajo en equipo de las personas que tienen la responsabilidad de dirigir la tarea educativa, pero que sucedería si no tienen claro los objetivos o no están capacitados para dirigir, organizar o administrar adecuadamente como ocurre en la institución educativa N° 60138 donde se percibe improvisación, empirismo, falta de liderazgo pedagógico, debilidad en la toma de decisiones, además de no guiar y orientar el trabajo de la planificación curricular, poca intervención en situaciones problemáticas de relaciones interpersonales, falta de coordinación entre directivos y docentes; directivos y Apafa.

Al respecto podemos decir que esto es muy perjudicial para la institución educativa porque afecta la práctica y el desempeño docente, los objetivos y metas instituciones, a los estudiantes y su formación, razón por la que se realiza la investigación “GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60138 DEL DISTRITO DE BELÉN-2018” cuyos resultados permitirá determinar que el equipo directivo demuestre una serie de competencias: liderazgo pedagógico,

capacidad de tomas de decisiones, mantener un adecuado clima institucional, empoderar a sus docentes a un desempeño eficiente.

1.2. Trabajos previos

La revisión de diferentes tesis de investigación sobre el tema de estudio permitió observar y obtener los siguientes trabajos previos.

Ámbito Internacional

Ramírez, C. (2012) En su tesis “La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales”. Colombia sede Manizales. Concluye que se demuestra una destacada influencia de las teorías organizacionales y administrativas perteneciente al campo de la administración en las distintas prácticas utilizadas por los directivos docentes en el cumplimiento de su rol como líderes de la institución educativa. Se percibe una diferencia entre las opiniones de los profesores frente a las opiniones de los directivos docentes.

Mateus, S., Alvarez, O. y Garcia, J (2011) en su Tesis “La transformación de la gestión directiva en una Institución educativa de Básica y Media; un estudio de caso” la población está conformada por trece personas de la Institución educativa Colegio Campestre “El Himalaya de Fusagasugá”. Para la recolección de los datos se empleó la entrevista semi estructurada y en profundidad.

Su conclusión se orienta hacia tres puntos importantes: En el primero la gestión directiva influencia de manera positiva, mostrando el perfil del directivo como líder y dispuesto al cambio; el segundo procura la mejora de la educación y finalmente sobre la calidad de la educación en los exámenes realizados por el estado y las evaluaciones internas mostraron mejoras en lo académico.

Salinas, S. (2012) En su investigación “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua-Ecuador” Se involucró a directivos, docentes y estudiantes. Se apoyó en Técnicas de recolección de datos como encuestas y se aplicó la guía de evaluación de desempeño docente. Concluye que el nivel de la gestión administrativa de la institución debe

mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los agentes de la comunidad educativa. Existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes como conclusión del análisis de estudio de campo y de la verificación de hipótesis.

El nivel de la gestión administrativa de la escuela debe renovar lo que mejorará el desempeño de todos los componentes.

Finalmente se concluye que el desempeño de los docentes no está claramente identificado existe la necesidad de plantear alternativas de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa.

Say, R. (2012) en su tesis “La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de quetzaltenango” Se concluye que el 69% de los directivos determina que la finalidad de la evaluación del desempeño debe estar encaminado hacia los objetivos de la escuela, enriquecer la calidad, posibilitar al maestro desarrollarse profesionalmente y diseñar un programa de capacitación. Un 31% piensa que el objetivo de la práctica es mejorar la calidad educativa, por lo que el 100% de los directivos conoce el objetivo del empleo de evaluación de desempeño.

Ámbito nacional

Yábar, I. (2013). En su investigación “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”. El instrumento que se aplicará para la recolección de datos será un cuestionario. La población lo conforma docentes de la escuela Privada “Santa Isabel de Hungría”, Cercado de Lima, un total de 44 docentes. Concluye que se encuentra un vínculo directo entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que señala que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

Olmedo, J. (2015) En su tesis: “La gestión directiva y el Desempeño Docente en el Liceo Salvadoreño”. La población fue de 4 directivos, 80 docentes y 268 estudiantes aplicando como instrumento el cuestionario. Concluye que se observa una relación positiva débil entre la gestión y el desempeño docente, los directivos deberían considerar esta fragilidad para ejecutar su plan de mejora y convertir el Liceo Salvadoreño en una escuela más dinámica, que toma en cuenta las oportunidades y aprovecha las debilidades para fortalecer las dimensiones consideradas en este estudio.

Carrera, M. (2015) En su tesis: “Acompañamiento Pedagógico y su relación con el desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de Mollendo” se elaboró dos cuestionarios dirigidos a los 100 profesores del distrito de Mollendo. Concluye que los resultados conseguidos a través de la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, permite demostrar que el acompañamiento pedagógico se halla relacionada significativamente con el desempeño docente de las escuelas del nivel primario de Mollendo – Islay, 2015 ($\rho = 0,874$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), lo que indica la relación directa y significativa entre las variables investigadas.

Ámbito regional

Contreras, K. (2011) en su tesis “Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de la Educación – UNAP – Iquitos”

Concluye que existe un vínculo significativo entre el clima organizacional y el desempeño de la gestión directiva en docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAP de Iquitos en el año 2011 al obtener $X^2_c = 7.77 > X^2_t = 3.84$, $gl = 1$, $\infty = 0.05$

Armas, M. (2017) en la investigación “Gestión administrativa del director y desempeño docente de la I.E. P.S.M. N° 60050 República de Venezuela de Iquitos” con una población conformado por el director y

55 docentes de ambos sexos y utilizando el cuestionario como instrumento, concluyó que el 46.0% (26) donde siempre hay gestión administrativa y el desempeño docente es bueno. Aceptando la teoría propuesta por la investigación de que existe asociación de la gestión realizada por el director y el desempeño docente del Centro Educativo investigado; para entender si la relación es estadísticamente significativa o se debe a la casualidad, se aplicó la prueba Chi cuadrado para un $\alpha = 0,05$ donde se encuentra que $\chi^2_c = 47.12 > \chi^2_t = 11.63$ con 23 gl.

Ámbito local

Rodriguez, A. (2015) en su tesis “Gestión del personal directivo y su relación con logros de aprendizaje de los estudiantes en IEPM N° 601066 Monitor Huáscar de la ciudad de Iquitos – 2014” con una población de 58 maestros, 175 alumnos del 5to y 6to grado de ambos turnos. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyo en que la relación de la gestión del personal directivo, y el éxito en el estudio de los alumnos de la I.E “Monitor Huáscar” de la ciudad de Iquitos, año 2014, que es buena estadísticamente arrojo los siguientes resultados; en cuanto a los estudiantes el 30% dice que es buena con los indicadores Y1 = Trabajo de grupo, Y2 = Dinámica de grupos, Y3 = Sabiduría personal y Y4 = Trabajo cooperativo.

Romero, E. y Torres, M. (2016) En su tesis “Estructura organizacional y desempeño docente en la I.E N° 60050 república de Venezuela-Iquitos 2016” se elaboró como instrumento el cuestionario para una población y muestra de 75 docentes. Concluye que, es Alta el Desempeño Docente en I.E N° 60050 en el Distrito de Iquitos, es Alta lo actitudinal en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60050 en el Distrito de Iquitos, es Alta el Conocimiento en el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 60050 en el Distrito de Iquitos durante el año 2016.

Arévalo, M. y Yalta, M. (2012) en su investigación “Efectos del ruido en el desempeño docente del 1er grado de educación secundaria de la I.E primaria secundaria de menores N° 60050 República de Venezuela – Distrito – Iquitos” con una población de 254 estudiantes, la técnica utilizada fue la encuesta para recoger información, el instrumento el cuestionario de preguntas. Concluyó que los efectos de ruido en el desempeño docente de los estudiantes del 1er grado de Educación Secundaria en la I.E.P.S.M N° 60050 República de Venezuela – Distrito de Iquitos 2012 refleja que el 77% de los ruidos de vehículos motorizados: motocarros, motos, etc. de: 80 – 85 dB crean un malestar e interrupción en horas de clases de la Institución Educativa, debido a que el mismo se encuentra ubicada en una calle principal de la zona urbana y además se ha establecido la relación de los efectos del ruido en el desempeño docente. (local – desempeño docente).

1.3. Teorías relacionadas al tema

GESTIÓN DIRECTIVA

Gestión Directiva. Ayuda al equipo directivo a impulsar y propiciar resultados óptimos de la actividad pedagógica beneficiando a la comunidad educativa (Pozner, 2000).

Gestión Directiva. El director es el líder pedagógico que debe lograr que los integrantes de la comunidad educativa dirijan sus actividades a mejorar los aprendizajes, por tanto, debe acompañar, concentrar, motivar y promover que todos colaboren para alcanzar objetivos y metas comunes. (MDDD. Minedu.2014)

Gestión. Las opiniones que se pretenden realizar son la conclusión de una labor trabajosa de estudio de Tabares y Miranda (2015) quienes se encargaron de precisar la Gestión directiva en las escuelas públicas de Bogotá. Colocando este grupo en el área de la administración de la educación, estableciendo en el interno de este concepto sus elementos y relaciones.

José María Veciana (2002), Conceptualiza a la Gestión directiva como “el beneficio de metas y objetivos compartidos por el desarrollo dinámico de un individuo relacionado con otras personas de acuerdo a la determinación que toma respetando su autoridad.

Lidera e involucra a todos los miembros en el desarrollo de toma de decisiones de orden participativo y en la cimentación de metas y objetivos tanto personales como de la institución educativa.

La Gestión Académica:

Consiste en que los estudiantes desarrollen capacidades que permita alcanzar sus logros mediante el estudio a través de la planificación, organización, ejecución de procesos curriculares diseñados para el aula y la institución.

Gestión Institucional. En ella recae el compromiso de la gestión académica es decir da soporte a todos los procesos del establecimiento educativo y es responsable de crear un ambiente organizado que ayude a la conducción de la capacidad humana.

La Gestión de la Comunidad:

Consiste en la administración de los recursos de la comunidad realizada a través de trabajos mancomunados de voluntarios y colaboradores, estos pueden ser de tipo material o informativo como prestación del servicio a grupos focalizados con la categoría de necesidades especiales.

Longo F. (2002) afirma que los planes, los procesos y focalizar las metas y tener en cuenta el entorno es realizar y conducir estratégicamente la gestión, estos insumos permite analizar la situación y evaluar la institución para tomar e implementar planes.

El Direccionamiento:

El componente primordial próximo al cual giran los valores, principios, misión, visión y la doctrina de las Instituciones educativas se materializa en instrumento esencial: Proyecto Educativo Institucional (PEI).

La importancia del PEI para una Institución Educativa, se concreta en su cultura, los valores que la fundamentan y las acciones de los integrantes de la colectividad educativa, quienes, a través de los principios institucionales, configuran las acciones que unen las gestiones académica y administrativa.

Gestión Política: enfoca los procesos en el liderazgo con planes en su relación con los actores institucionales que sirvan luego en aliados estratégicos para la consecución del desarrollo institucional.

El liderazgo del directivo es un proceso necesario para desarrollar una gestión eficaz, es el que orienta y conduce las acciones en equipo para los propósitos comunes.

Tabares y Miranda (2015), menciona que la Dirección Estratégica debe estar en constante progreso y ser interactivo esto permite sostener a la organización como un todo integrado con su entorno, idea que sugiere un quehacer directivo en el cual se privilegien las capacidades de liderazgo y el fortalecimiento del mensaje institucional, componente necesario para dirigir la organización escolar hacia la consolidación de acciones conjuntas que permitan trazar coordinadamente los procesos para la eficacia de los objetivos asumiendo una visión prospectiva ante las exigencias del medio cambiante.

Según Tabares y Miranda en la Gestión Directiva el liderazgo está presente de modo transversal y es considerado como uno de los aspectos más importantes que requiere toda Institución, una característica inherente y necesaria para quienes integren el equipo directivo, el director docente aparte de cumplir con sus tareas administrativas propias de su función, debe integrar el “Liderazgo dentro de su desarrollo de gestión, en el cual sus competencias, habilidades y actitudes sirvan de soporte para perfeccionar su desempeño profesional para contribuir, guiar y promover a su equipo de trabajo, guiándolos hacia logro de metas compartidas a través de un avance consistente de rendimiento”.

(Rincón, 2011. Pag.21)

Los directivos docentes tienen un papel importante en la dirección de sus instituciones educativas que los impulsa a la enseñanza permanente y la puesta en aplicación del conocimiento que les permita resolver y liderar cambios en la institución, en el currículo y colaborar en la toma de decisiones para el mejoramiento institucional. El director actúa como facilitador de procesos en los trabajos de equipo para ayudar a retroalimentar regularmente los conocimientos y habilidades en la formación del educando, padres de familia y comunidad educativa así mostrar disposición, apertura e interés para el aprendizaje que ayude a la edificación del proyecto educativo Institucional.

La labor del director docente es ser líder y mediador este debe ser regulado por la transparencia y la veracidad. Es su responsabilidad liderar los procesos administrativos, pedagógicos, académicos y propios de la comunidad dinamizando y adecuándolo a las normas favoreciendo el progreso de los procesos. Al adjudicarse el papel de directivo este asume los desafíos de educar a los docentes ayudándolos en su formación constante que permita admitir nuevos paradigmas educativos, liderar y encaminar procesos pedagógicos que ayudan a incentivar la creatividad para dirigir la capacidad profesional, personal y administrativa que impulsen proyectos de mejoramiento para el bien común.

La Gestión directiva en la actualidad ha cambiado permitiendo en las organizaciones educativas la relación de todos sus integrantes y el compromiso de sus responsabilidades. Busca la eficacia en el empleo de los recursos que posee la institución para dar una educación de calidad utilizando métodos que permitan la cooperación y participación de los agentes educativos.

Chiavenato (2008:262) puntualiza a la gestión como “tareas que aplican las instituciones como planear, constituir, gobernar, vigilar y emplear los recursos humanos, físicos y financieros a fin de obtener objetivos comunes que permiten beneficios económicos, materiales, servicios entre otros.

La gestión directiva necesita de un administrador efectivo, con capacidad para actuar eficiente y eficazmente con dominio de competencias y habilidades que permita excelentes relaciones interpersonales. Además, plantear objetivos específicos y propósitos puntuales para confirmar la calidad del servicio que promete la institución.

Koontz y Weihrich (2009:132) orientan sus pensamientos sobre el liderazgo institucional como el desarrollo de trazar y fusionar propósitos donde existe cohesión de grupos con objetivos específicos que eviten desviar acciones que obstaculiza el propósito institucional.

Diseñado de esta manera, el gestor educativo debe estar dotado del conocimiento y la capacidad para actuar con eficacia en todos los espacios como profesional de eso modo alcanzar las metas institucionales de acuerdo a la realidad y necesidad.

Shermerhorm (2005), manifiesta que la gestión directiva promueve reglas que permitan allanar el camino para el avance de la organización, donde el compromiso a la función es importante para trabajar en equipo y cada uno desde su labor destaque en la meta común para responder las exigencias del entorno.

La Hoz (2010) plantea que la gestión directiva se encarga de direccionar la labor académica que debe ser producto de las demandas políticas, sociales, económicas y tecnológicas. Por consiguiente, la gestión está orientada a viabilizar a través de planes, metas, objetivos, cumplimiento de normas con énfasis ético social.

Enfoques de gestión escolar según Minedu, Programa Educativos Educan (2017), manifiesta que existen varios enfoques para orientar la gestión directiva.

a.- Liderazgo Pedagógico: Dirige la escuela centrada en el aprendizaje, que tiene que ver con los procedimientos de enseñanza-aprendizaje dirigida por maestros y educandos, el liderazgo pedagógico propicia una acción transformadora, su función va más allá de las condiciones existente para ir cambiando en pro de la mejora de la educación (Leithwood 2009)

El liderazgo pedagógico consiste en asumir una dirección con perspectivas, posibilidades y metas de grupo, en donde el director o el equipo directivo busca el crecimiento del personal, replantear la organización y simplificar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Un líder pedagógico influyente, inspirador y que movilice las actividades de la comunidad educativa requiere los retos de la nueva escuela además que asuma la conducción de la organización para el logro de metas y objetivos.

Es necesario para lograr la escuela que queremos ordenar y orientar en función de los aprendizajes conseguir relacionar el quehacer docente, situación escolar y la intervención de las familias y colectividad.

El grupo directivo debe impulsar un conjunto de tareas articuladas entre sí para fomentar y posibilitar el logro de la gestión escolar y cumplir lo planeado y programado por los entes educativos.

(Pozner, 1995) su propósito es desarrollar las etapas para reformar y rescatar el significado y el mérito de la convivencia en la escuela e instaurar formas novedosas de hacer escuela con una gestión democrática orientada a nuevos retos institucionales que genere una educación de oportunidades y se comprometa con la enseñanza. Esta forma de gestión se puede observar en:

La puesta en acción del liderazgo pedagógico que debe impulsar a la escuela hacia modelos superiores de enseñanza y permitir el

compromiso con los resultados, así como promover la autonomía de los escolares para generar la participación activa.

La evaluación debe legalizarse en la práctica docente es decir que todos los agentes educativos lo valoren y consideren una oportunidad para aprender a pesar de los logros y errores.

En las instituciones educativas el liderazgo pedagógico debe considerarse como una dimensión fundamental para mejorar los resultados de la escuela a través de las políticas educativas.

El líder es un conductor natural que se fortalece con la dinámica y la interacción de los integrantes de la institución y juntos deben mantener una relación de armonía y convivencia para alcanzar propósitos y metas institucionales.

Concluimos afirmando que el líder pedagógico conduce con autoridad la comunidad educativa, entendiendo que cada uno desde su ubicación contribuye a conseguir la ejecución de la visión cumpliendo las metas y propósitos de la escuela.

Murillo (2006) el líder debe impulsar actividades de cambio y no limitarse a laborar con objetivos propuestos y en condiciones existentes, sino impulsar una gestión orientada a innovar la realidad con nuevos retos que impulsen a la escuela a niveles de éxito para mejorar la educación brindada y el trabajo del docente.

b.- Gestión Participativa:

El desarrollo de la gestión debe procurar que los agentes educativos no sean sujetos pasivos que deben ser administrados al contrario personas independientes, libres, con voluntad y autoridad de acción. A partir de esta óptica la razón, firmeza y participación es trascendental para que el desarrollo de gestión se realice con éxito.

c.- Gestión Transformacional: Implica que los directivos transformen la gestión para concentrar la tarea de toda la institución en el logro de los aprendizajes de los educandos, esto significa desarrollar procesos dinámicos del contexto normativo habitual y la interacción entre los autores.

.

Fullan (2012) sugiere comprender el significado del cambio tomando en cuenta el aspecto individual sobre el grupo de la comunidad educativa, el contexto de la escuela, localidad y el país.

d.- Gestión basado en procesos.

Busca asegurar de manera eficiente el servicio educativo y conseguir óptimos resultados que beneficien a los entes educativos y al funcionamiento de la I.E. Además, desarrolla un conjunto de conocimientos con instrumentos específicos que permitan destacados resultados en la organización. De este modo las entidades públicas que se dirigen con la gestión basada en proceso buscan alcanzar la solución de las necesidades y perspectivas de los ciudadanos.

La gestión escolar que integra la gestión por procesos interrelaciona y articula los elementos de la institución. Cada proceso desarrolla y transforma elementos de entrada, salida y de resultados.

Marco del buen desempeño docente (MDDD). Aclara que la gestión de procesos pedagógicas es el conjunto de hechos planificados, organizados y relacionados entre sí, que promueve el grupo escolar liderado por el grupo de gestión para impulsar y avalar el logro de los aprendizajes. Ante estas circunstancias las instituciones asumen el compromiso de dirigir los cambios de los procesos pedagógicos.

El escenario de una cultura ética y participativa permite a la comunidad educativa construir una visión que conduce y propone un desempeño fortalecido de los docentes, desarrollar un compromiso en el resultado de los estudiantes, orientar la escuela a ser abierta, democrática e informada, para impulsar el compromiso de los estudiantes con su contexto.

Dimensiones de Gestión educativa:

La gestión directiva es una dimensión de la gestión escolar. El equipo directivo tiene como referente teórico una gestión escolar eficiente y que busca la calidad educativa.

Para esta investigación se tomará la dimensión gestión Institucional tomado de Unesco-Minedu.2011 y se agrega las dimensiones de Liderazgo pedagógico y clima Institucional, por ser dimensiones intrínsecas en cualquier gestión directiva de calidad. A continuación, se

detallan las dimensiones consideradas en este trabajo para un equipo directivo que dirige sus acciones a una enseñanza de calidad.

1. Liderazgo pedagógico

Se define como la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela (Leithwood 2009).

El liderazgo es una cualidad de las personas que la ejercen y constituye una característica de la gestión directiva, las personas con liderazgo participan de un proceso coordinando y contribuyen al éxito, logro de los resultados y metas de la organización. (Minedu 2014)

2. Gestión Institucional

Identifica como se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. (Manual de gestión para directores de Instituciones educativas. Unesco-Minedu-2011)

3. Clima Institucional

Describe la dimensión relacional de la vida escolar, es decir se construyen las relaciones interpersonales en la escuela como parte de su misión pedagógica.

Se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la Institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas tiene que ver con el clima institucional.

DESEMPEÑO DOCENTE

Desempeño: Son logros alcanzados por realizar satisfactoriamente las funciones, meta y objetivos con responsabilidad. MINEDU (2007).

Desempeño Docente: Díaz (2009) estima el desempeño como “la realización adecuada y óptima en el aula para lograr el desarrollo de la institución y la preocupación de la superación personal y profesional.

Desempeño Docente. Calero M, (1999): Se define por factores vinculados al docente, estudiante, al entorno y actúa en distintos ámbitos (contexto socio-cultural, ambiente institucional, del aula y del mismo docente) haciendo uso de acciones concretas que le permitirán cumplir sus funciones.

Explica al docente como un mediador con una postura crítica, creativa y con predisposición al cambio, conociendo ampliamente la cultura en general y talento para encaminar, incentivar y formar de manera completa a los estudiantes, de la misma forma busca trabajar en forma conjunta con los agentes educativos. (MINEDU 2008)

Trabajo docente. Un trabajo de orden intelectual que involucra concepciones y practicas referidas a su objeto centrado en la enseñanza: que, como y para que enseñar (SUTEBA, 2004)

Docente: profesional especializado en la enseñanza – aprendizaje con conocimientos en el ámbito de la ciencia, la humanística y el arte. Al reunir todas estas características, diseña contenidos de la enseñanza lo mejor posible, con el uso de las palabras y/o estrategias que incidan en él.

Educación: Acción ejercida por una persona mayor hacia un joven para brindarle apoyo en sus desarrollo físico, intelectual y moral responsabilizándose de integrarlo en el ámbito donde vivirá.

Estructura: Desarrollo evidentemente importante en las organizaciones porque posibilita que se mantengan unidas y determinen su apropiado destino. BURNS Y STALKER (1961)

Organización. Es el equipo de personas que colaboran conjuntamente para alcanzar objetivos que sin el impulso propio sería imposible alcanzarlos. (CHIAVENATO, I. 2000)

Organigrama. Imagen gráfica de la composición organizacional de las I.E. o de una determinada área señalando los vínculos que existen entre todos los integrantes del mismo.

El desempeño docente adquiere en su capacitación profesional los conocimientos teóricos y prácticos sobre el estudio y comportamiento humano además del conocimiento de lo que se va desarrollar y todo lo que englobe en si para lograr hacer más fácil el aprendizaje.

El adecuado uso de la materia a enseñar y el conocimiento de todos los procesos que ayuden a lograr el aprendizaje.

“El compromiso del profesor como profesión debe estar fundamentada en lo más valioso de la cultural del ser humano y debemos hacerlo con responsabilidad, organización y efectividad”. Todo esto se reduce al ideal de tener un profesional enmarcado en las competencias en general sean estas básicas y/o específica.

El desempeño laboral del docente se basa en la búsqueda de respuestas sobre la actuación que este tiene en la educación, lo que le ayudara a reconocer el modo de actuar frente a diferentes situaciones que pueda presentar, esto incluye la evaluación a cargo del director lo que debe considerarse como una estrategia de motivación.

Es importante indicar que la ocupación docente tiene 2 ámbitos: en el aula y en la I.E. donde realiza tareas sobre relaciones interpersonales con la comunidad educativa entre otras.

El docente es un profesional que mediante su saber pedagógica selecciona contenidos y técnicas, diseña estrategias de acuerdo a las características de los estudiantes y los adecua a su entorno para un mejor aprendizaje, interviene en los procesos de cimentación de saberes tomando como base las particularidades que puedan tener los estudiantes y la I.E. por tal motivo es imprescindible precisar dos puntos imprescindibles: la labor educativa del docente y el cargo o cargos que corresponden a esa misión.

Desde este punto de vista el desempeño docente es la actividad que está enmarcada a cambiar la identidad de los entes educativos en de acuerdo a al fin que el país plantea de mano con la escuela para lograr formar nuevas generaciones. Todo esto se desenvuelve en el marco

trabajado en conjunto para poder lograr la solución conjunta de las actividades pedagógicas sean estos de carácter instructivo como educativo en total relación y coordinación de los entes educativos y sus organizaciones, empezando del maestro y terminando en la familia.

Analizando estructuralmente la actividad profesional del maestro evidencia los siguientes elementos:

- a. El objeto, del cual la transformación debe ser conocido. El objeto es la personalidad del educando y a su vez es ente de su desarrollo y educación propio.
- b. El sujeto, el docente, es conductor de los objetivos, necesidades y motivos, que realiza sus actividades educativas en diferentes contextos, lo cual transforma.
- c. Todo lo que utiliza el docente durante su quehacer pedagógico para lograr su objetivo que es el de educar, los métodos de enseñanza, los conocimientos y los demás componentes de la didáctica, imprescindible para poder lograr el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- d. Producto es lograr la modificación esperada en la personalidad de los estudiantes.

Evaluación del Desempeño Docente. – buscando conceptualizarlo se puede percibir que solo varían en forma y no en fondo debido a las diferentes teorías como se puede ver a continuación: el desempeño docente debe ser evaluado al igual que el alumno por considerarse muy importante. Al realizarse dicha evaluación y muestre productos con el menor margen de error posible, probablemente se toma decisiones tomando como referencia los resultados contribuyendo de esa forma enriquecer la naturaleza de la enseñanza y por ende también del aprendizaje. Por otro lado, se menciona que todo lo referente a la práctica del desempeño profesional de los docentes “viene a ser una sucesión sistemática de la captación de antecedentes íntegros y útiles, con la intención de constatar y apreciar comprobar y valorar el resultado educacional que realiza en los estudiantes. Es además un procedimiento ordenado de adquisición de referencias válidas y fiables,

con la finalidad de constatar y apreciar en los estudiantes la ejecución de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de los agentes educativos (alumnos, padres, directivos). Toda evaluación realizada sea esta de manera general o enfocada en el desempeño docente en especial es un proceso que tiene un grado de complejidad por tal motivo existen diferentes maneras de definirla. Se puede conceptualizarla, como procedimiento que parte de la adquisición de datos se encamina al juicio valorativo de la práctica docente. Ambos casos, coinciden que la evaluación tiene como propósito principal y explícito tomar decisiones para lograr el mejoramiento de la acción enseñanza – aprendizaje.

Existen diversos estudios, investigaciones, comentarios y análisis sobre la labor docente y por consiguiente sobre su desenvolvimiento. El docente, su labor y desempeño siempre fueron objeto de diversos estudios, investigación, comentarios y análisis; aunque, sin embargo; para lograr una buena evaluación se busca conseguir características medibles y visibles obtenidas del trabajo diario del docente en el aula. De igual forma, durante muchos años se ha puesto mucho énfasis al tiempo de servicio, los antecedentes profesionales y académicas eran adecuados para lograr establecer la capacidad del profesor en la posesión de títulos y grados, las capacitaciones a la cual asiste, la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la I.E. escuela.

En consecuencia, al referirse sobre desempeño docente, busca mejorar la educación como objetivo primordial, hacerlo de calidad, para ello, debe enfocarse en su desarrollo profesional. Se puede afirmar que toda evaluación realizada en especial al desempeño docente no es más que evaluar la ejecución del cargo y la obligación y responsabilidades que tiene, al igual también a los logros y el óptimo rendimiento que este adquiere en relación a lo que realiza, en un determinado periodo enmarcado a los productos esperados dentro de la institución planteada dentro de la misión como en la visión de la misma.

Propósitos de la Evaluación del Desempeño Docente. Frente a variadas prácticas sobre la evaluación muestran que la intención de introducir un sistema para evaluar es variada y que esta variedad no excluye, sino más bien complementa. Todas las intenciones sean en mayor o menor proporción obedeciendo los enfoques de evaluación que se acepte, ayuda a renovar la naturaleza de la docencia y por ende como consecuencia la naturaleza de los procesos educativos.

Otros autores, Bacharach (1989), Valdés (2000) y más recientemente el Colegio de Profesores de Chile (2005), manifiestan: la intención de un sistema de evaluación busca mejorar la calidad del desempeño docente en los diferentes niveles, basada en mejorar la educación brindada en las instituciones educativas. Una versión resumida de las intenciones, recogidas exclusivamente de Valdés, lo explica cómo se puede ver a continuación:

- Fomentar y estimular el interés por el desarrollo profesional del docente. Tratando que se proponga metas para alcanzar el mejoramiento en su trabajo como docente y desarrollo como profesional, con lo que ellos se sentirán estimulados al tratar de alcanzar y alentados cuando lo hagan.
- Aportar en cuanto a la gestión pedagógica de la I.E el mejoramiento de dicha gestión. Todo esto se dará en cuanto el objetivo anterior se cumpla (enriquecer su enseñanza, los conocimientos que tiene, sus funciones como conductor del aprendizaje y como guía de jóvenes, relaciones interpersonales con colegas y su aporte a los proyectos de mejoramiento de su escuela).
- En cuanto a la formación se buscará favorecer la formación completa del estudiante. Cuando se cuente con profesionales identificados con su rol, se centrará su atención en las tareas y requerimientos del aprendizaje de alumnos y alumnas, como también en sus exigencias de desarrollo personal.

a. Funciones de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente viene creciendo paulatinamente al pasar los años hasta la actualidad, siendo tomada como un

instrumento exclusivo para lograr empujar la mejora formativa para todos aquellos que forman parte de la evaluación integral.

Motivo por el cual es oportuno analizar, debatir de manera conjunta las evidencias que se puedan notar durante este proceso (evaluación), por tal motivo se debe recalcar las funciones que debería cumplir toda evaluación de desempeño docente. Por tal motivo se presenta a continuación:

- Función de diagnóstico, aciertos y desaciertos del educador en un determinado periodo, sirviendo como guía al director, jefe de área o al mismo educador de esa manera alentarlos a seguir capacitándose y mejorando en su desempeño propiamente dicho.
- Función instructiva, realiza un resumen de pilares de desempeño docente tratando de impulsar una práctica de aprendizaje laboral.
- Función educativa, proporciona al educador estar consciente de que manera es observado el trabajo que realiza y suprimir las deficiencias
- Función desarrolladora, es aquella que posibilita que el profesor madure y sea juicioso de sus aciertos y desaciertos dentro de sus funciones laborales, encaminándose de manera continua hacia la autoevaluación enfocada de manera crítica.

b. Fines de la evaluación de desempeño docente

Al realizar esta evaluación el propósito primordial es definir las facultades profesionales, la capacitación y el rendimiento del docente. De esa forma, se reconoció los propósitos que tiene la evaluación, lo cual es: el acrecentamiento de la Institución Educativa y de la enseñanza dentro del salón de clase, este propósito tiene un incremento educativo constante la cual puede hacer posible que las personas mejoren, de esa manera cambiar las evaluaciones sumativas por formativas.

Para Mateo (2000): El desempeño basado en las escuelas que concentra su interés en una cantidad real de metas, preferente a las necesidades de los estudiantes y estimulan a su personal, son en las escuelas que esta iniciativa tienen más éxitos. Ellos (objetivos)

proporcionan el punto en la cual deben estar enfocados las diferentes actividades de mejora, que se puedan incorporar en la evaluación.

c. ¿Para qué podría ser útil la evaluación del desempeño docente?

1. Para mejorar las responsabilidades que asumen los profesores ante sus objetivos y metas teniendo en cuenta que la evaluación sea participativa, con criterios coincidentes, procedimientos auto y co-evaluativos

2. Esta evaluación permitirá de igual manera la elaboración de objetivos institucionales, regionales o nacionales y fines adecuados que se estarían dando en la base y condiciones reales.

3. Ayudaría como un insumo esencial para la mejora de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.

4. Esto también logrará que los docentes elaboren sus objetivos personales de crecimiento profesional y además sus metas.

5. También pudiera ser útil para seleccionar y escoger a todos aquellos que lograron un mayor desarrollo de sus competencias.

6. Por último, podría servir para clasificar a los profesores en un escalafón o niveles de carrera magisterial, así decidir si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir funciones o un cargo; para sancionar a los docentes aplicando incentivos, estímulos o medidas al margen de la ley individual o colectivamente a los docentes.

Estándares para la Formación Inicial de Docentes y Enfoques de Evaluación por Competencias.

“Tradicionalmente se conoce tres dimensiones, estas son: saber, saber ser y saber hacer”.

El comité Internacional sobre la Educación para el siglo XXI de la UNESCO, Delors, Jacques (1996, p. 44) integra esta dimensión como una de las capacidades importantes para la colectividad y nuestra época.

Los modelos de docentes u otros profesionales que se encaminan a otros campos profesionales, se construyen con la unión de conocimientos teóricos y prácticos. Buscando explicar los marcos que determinan concretamente el rol del profesor y sus saberes. Todo esto origina las siguientes preguntas: ¿Qué hay tras estos cambios? ¿Qué

tipo de instituciones, actores y procesos están en juego en el modelamiento de la experiencia de formación y, por tanto, de las competencias del profesorado? En la capacitación del profesor se puede observar el crecimiento al enfoque de competencias.

Según José Manuel Fernández-Arata en el artículo de investigación que realizó en cuanto al tema de desempeño docente menciona: que es todo cuanto realiza en su quehacer pedagógico diariamente (elaboración de sesiones de aprendizaje y desarrollo de las mismas, orientación de los educandos, puntuación de asignaciones, toma de decisiones necesarias con los actores educativos, de igual manera su intervención en capacitaciones). (Fernández, 2002).

Distintas interpretaciones de evaluación de DD.

Proceso ordenado sobre la adquisición de datos válidos y fiables, para comprobar y valorar las capacidades pedagógicas que ejerce en sus estudiantes, sus talentos, emociones, obligaciones laborales y las relaciones con los agentes educativos.

Cuando se evalúa a un docente no se busca sus deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo; más bien es aceptar nuevos estilos, ambiente y perspectivas de reflexión compartida para adecuar espacios reales de desarrollo profesional de los profesores, de generación de culturas innovadoras en los centros.

Rugarcia (1994) expone que el cambio se debe dar a partir del docente porque si no cambian en mentalidad y corazón no se puede cambiar nada en la Institución Educativa; ya que son los personajes primordiales en transformación tiene que ser motivada, vigilada y culminada. guiar las actividades del proceso de enseñanza – aprendizaje, sin embargo, no se manifiesta que no solo recae en ellos la encargatura de la calidad académica, sin embargo, toma en cuenta que toda

Según Gago (2002, p.65). Considera a la evaluación como necesaria para reconocer en qué medida que se logran los objetivos, se conoce lo que origina el buen éxito o el fracaso, al conocer las causas propiamente dichas hacen posible recoger algunas decisiones para lograr el mejoramiento del desempeño docente; pues no se puede evitar porque de alguna u otra forma la evaluación será permanente. "Lo primordial es conseguir una buena evaluación; teniendo una base

de evidencia confiable y de forma ordenada; con la participación de cada uno de los integrantes del proceso educativo y con la aceptación de sus respectivas responsabilidades."

En cuanto a esto, Mondy (2000, p.86), lo presenta como un procedimiento ordenado de adquisición de referencias válidas y confiables, con la finalidad de constatar y apreciar el resultado formativo, el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad en su labor y las relaciones con los entes agentes educativos.

Stiggins y Duke (1998), afirman que la evaluación puede ayudar dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. Que se refiere a la captación de referencias para determinar cuánto el docente alcanza un nivel bajo; pero, aceptable de competencias y definido los estándares que deben alcanzar. En los últimos años el interés de la evaluación ha ido aumentando paulatinamente hasta nuestros días. Ayudando a superarse a los docentes que necesitan hacerlo.

En el ámbito de la educación, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) conceptualiza la evaluación de la siguiente manera: "El procedimiento que permite decidir en qué nivel han sido logrados los objetivos educativos propuestos".

Casanova, (1999) lo conceptualiza como: lo conceptualiza como: "La recolección y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo"; desde ese punto de vista la educación no es solo un fin, sino que es un instrumento primordial para la educación al ser empleada como un elemento retro alimentador de lo evaluado, en este caso el docente y no solo considerar este proceso como un fin.

Por otro lado, otros autores distinguen y resalta a la evaluación destacada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo esencialmente propio: "Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global." Lo que al final la evaluación no es "emitir un juicio", ya que se orienta a la toma de decisiones fundadas. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Dimensiones del Desempeño Docente:

Las grandes transformaciones que se han producido a lo largo de la historia han permitido una nueva visión de la profesión en la que se basa el marco del buen Desempeño Docente, que invita a una acción reflexiva donde el docente se ve así mismo como una agente de cambio, pues conoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes.

En este contexto, identificamos que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes hoy en otras profesiones y, a su vez las específicas de la docencia.

Entre las compartidas con otras profesiones encontramos: Reflexiva, relacional, colegiada y ética; en las dimensiones específicas identificamos: Cultural, política y pedagógica que se articulan entre si y permiten la propuesta de las siguientes dimensiones en el presente proyecto que permitirá mejorar el desempeño docente de la I.E 60138.

1. Conocimiento.

Es el conjunto de informaciones obtenidas al usar las facultades intelectuales para observar y entender la naturaleza, cualidades funciones y relaciones de las cosas.

El proceso del conocimiento contiene cuatro elementos que conjugan concepto del yo y del universo: el sujeto que conoce, el objeto conocido, la operación de conocer y el resultado y la información obtenida. (Mario Bunge)

Es un conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones, pautas dentro de un contexto y de una experiencia que ha sucedido dentro de una organización. EL conocimiento solo puede residir dentro de un conocedor, una persona que lo interioriza racional o irracionalmente. (Muñoz Seca y Riverola)

2. Competencias profesionales

Competencia: Se entiende por competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber, la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad de leer la realidad y la posibilidad para intervenir en ella.

La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, implica compromisos, disposición a hacer cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de lo moral y consecuencias sociales de sus decisiones. (MDDD.2012. Minedu)

Competencias profesionales. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

La visión de la profesión docente en la que se basa el Marco de Buen Desempeño Docente evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. (MDDD. 2012.Minedu)

3. Relaciones interpersonales

Definimos como el ambiente de aula propicio para el aprendizaje como clima democrático. Es decir, un ambiente donde en el que el estilo de las interacciones y de participación se funden en los principios de respeto y valoración a las características de diferencias personales y culturales de la solidaridad entendida como compromiso con el bienestar colectivo y de la justicia entendida como el actuar ético en basa al respeto a los derechos de todos y todas y el cumplimiento responsable de las responsabilidades individuales y colectivas. Así, desarrollar un clima de aula democrático implica promover en los estudiantes el desarrollo de la autonomía, la actitud reflexiva y deliberativa y respeto y valoración de si y de los otros (Minedu. 2016)

4. Métodos y estrategias de Enseñanza

Metodología es el conjunto de criterios y decisiones que organizan de forma global la acción didáctica en el aula, determinando el papel que juega el docente, estudiantes, la utilización de recursos y materiales educativos, las actividades que se realizan para aprender, la utilización del tiempo y el espacio, los agrupamientos de estudiantes, la secuenciación de los contenidos y los tipos de actividades. (Diccionario pedagógico AMEI-waece)

Estrategia es un procedimiento heurístico que permite tomar decisiones en condiciones específicas. Una estrategia es un conjunto finito de acciones por ejemplo planificar una entrevista, resolución de problemas, realizar un cálculo mental, planificación de una excursión. (Seco del Pozo C.2013)

De acuerdo a Frida Díaz Barriga (1998) podemos definir las estrategias como los procedimientos o recursos utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos.

Según Martiniano Román (2001) estrategia es un camino para desarrollar una destreza que a su vez desarrolla una capacidad... la estrategia suele definirse como un conjunto de pasos o proceso.

Las estrategias docentes involucran técnicas y métodos que se emplean o aplican en diversos procedimientos. Son las formas que el docente emplea para provocar situaciones de aprendizaje.

Una estrategia de enseñanza crea es una forma en que el docente crea una situación en que el estudiante desarrolle una actividad de aprendizaje. La estrategia de enseñanza funciona como un guión de una obra de teatro: define un escenario, papeles para los actores, un texto, una trama que servirán de marco y estímulo para la actividad de aprendizaje. (Farstein y Dyssels)

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La necesidad educativa que estimula efectuar la investigación es mejorar el Desempeño docente en la I.E N° 60138, a pesar que hay algunos logros en el plano deportivo y artístico, en el plano académico los niveles de aprendizaje son bajos en la mayoría de sus estudiantes, factor fundamental que debe ser atendido por la variable desempeño docente.

Además, se justifica porque la motivación docente es influenciada por el liderazgo directivo encargado de la organización de los recursos humanos y tecnológicos y en una perspectiva de logros educativos; el liderazgo directivo se debe ver justificado con un buen desempeño docente.

La investigación tiene el propósito de comprender la funcionalidad de la Gestión directiva y el Desempeño docente en la I.E N° 60138 del Distrito de Belén en el año 2018.

La Dimensión Teórico construye y sistematiza los conocimientos y un cuerpo conceptual.

En la Dimensión Liderazgo directivo pretende relacionarlo con el desempeño docente.

La Dimensión metodológica se justifica porque conduce a evaluar la Gestión directiva y Desempeño docente, establecer la conexión directa orientado a definir claramente y significativa los procesos pedagógicos.

La Dimensión práctica se identifica que la planificación, la ejecución y evaluación, es necesario resaltar que una institución debe tener claro sus propósitos, que todos conozcan los objetivos y motivarlos para alcanzarlos.

La Dimensión social la investigación es relevante porque busca lograr el cambio con una comunicación eficaz y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa, específicamente con los padres de familia, trabajo en equipo de los docentes y directivos y el involucramiento de los actores sociales en el quehacer de la escuela que permita asumir los compromisos y metas trazadas.

En la variable Desempeño docente es crucial resolver los problemas de aprendizaje de los alumnos y en general es importante ya que los beneficiados de la investigación serán los docentes de la I.E 60138 del Distrito de Belén del año 2018.

1.6. Hipótesis

Ha: existe relación significativa entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén - 2018.

Ho: no existe relación significativa entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén - 2018

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018.

Objetivo Especifico

- a) Evaluar la Gestión directiva de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén - 2018.
- b) Evaluar el Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018.
- c) Establecer la relación que existe entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018.

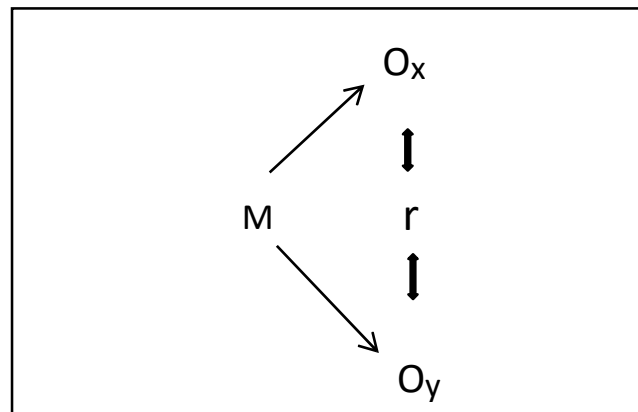
II.METODOS

2.1.Diseño de investigación

El diseño general de la investigación será el no experimental y el diseño específico será el transaccional Correlacional.

Sera no experimental porque no se manipulará la variable independiente: Gestión educativa.

Sera transaccional Correlacional porque se recogerá los datos en el mismo lugar y en un mismo instante.



Donde:

M = Es la muestra

O_x = Indica observación de la variable Independiente:
Gestión educativa.

O_y = Indica observación de la variable Dependiente:
Desempeño docente

r = Coeficiente de relación existente entre ambas
Variables.

2.2. Variables:

Variable independiente (V.I) La Gestión directiva asume un liderazgo pedagógico centrado en la tarea de establecer una dirección que significa visión, expectativas y metas del equipo, rediseñar la institución y resolver los problemas educativos. (Programa directivo. EDUCA. Minedu.2017)

Variable dependiente (V.D) El Desempeño docente precisa los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena docencia, estableciendo acuerdos entre los docentes y la sociedad con el objetivo de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (MDDD.2012)

Operacionalización de Variables:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
A. Variable 1: X: Gestión directiva.	Las actividades realizadas por el equipo directivo de una institución educativa que busca impulsar y favorecer la obtención de logros pedagógicos a beneficio de todos los agentes educativos. (Pozner, 2000).	<p>Se concentra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además del vínculo con el entorno.</p> <p>Modelo de gestión centrado en los aprendizajes a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo que brinde las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes de los estudiantes</p>	1. Liderazgo pedagógico 2. Gestión Institucional 3. Clima Institucional	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
B. Variable 2: Y: Desempeño docente	El desempeño docente definido como la ejecución de las competencias relacionadas al propio docente, al alumno y a la comunidad. Se desempeña en distintos niveles: al entorno socio-cultural, a la institución, al aula y sobre el mismo docente a través de acciones reflexivas. Calero M, (1999)	<p>Fomentar el desarrollo personal y social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral.</p> <p>Dotar de sistemas de apoyo a los docentes para que mejoren su práctica pedagógica y los resultados de sus estudiantes.</p> <p>Reconocer el buen desempeño docente y su participación individual y/o colectiva en esfuerzos de cambio educativo.</p>	1. Liderazgo pedagógico 2. Competencias profesionales 3. Relaciones Interpersonales 4. Métodos y estrategias de enseñanza.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

2.3. Población y muestra

Población

La población, objeto de estudio, está constituido por 24 personas: docentes de primaria y secundaria de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018.

Que se explicará a continuación en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN	NÚMERO
Profesores de primaria	12
Profesores de secundaria	12
TOTAL	24

Muestra

Está constituida por el 100% de la población por ser finita.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para recolectar los datos de estudio se hará uso de las técnicas siguientes:

TÉCNICAS	VARIABLES
Encuesta	Variable dependiente Desempeño docente.
Encuesta	Variable independiente Gestión Directiva.

Instrumentos de Recolección De Datos

En la aplicación de la investigación se hará uso de los siguientes instrumentos:

INSTRUMENTOS	VARIABLES
Cuestionario	Variable dependiente Desempeño docente.
Cuestionario	Variable independiente Gestión directiva

Los instrumentos serán validados mediante el juicio de tres (3) expertos y la confiabilidad será comprobada mediante el método de Test Re-Test.

2.5. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de la información se realizará utilizando el paquete estadístico SPSS-23 la presentación de la información se realizará en cuadros y gráficos estadísticos unidimensionales y bidimensionales. Para el análisis de los datos obtenidos se emplearán estadísticos como:

- Distribución de frecuencias
- Media aritmética

La discusión de los resultados se hará mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las Tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del “marco teórico”.

Las conclusiones se formulan teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Se protegerá el derecho a la imagen, intimidad y confidencialidad de la información de los sujetos que colaboran en la investigación. Por ello, los instrumentos de recolección de la información serán anónimos y se utilizarán códigos para identificar a los participantes. Luego será administrada solo con fines estrictamente estadísticos de la investigación y no se reportarán nombres de las personas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de la variable Gestión directiva de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018.

Para Evaluar la variable Gestión directiva de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018 procedimos elaborar un instrumento de medición conformado por 15 preguntas, en este instrumento recogeremos información referente a los indicadores que nos conlleve a elaborar el diagnóstico de la Gestión directiva como: Liderazgo pedagógico, Gestión Institucional y Clima institucional que son factores que influyen directamente en la Gestión directiva. Frente a cada pregunta del cuestionario, el entrevistado respondiendo las alternativas que le permitió evaluar en la escala de 1 a 5. (5= Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2= Casi Nunca y 1= Nunca). Una vez obtenido la puntuación pregunta por pregunta se procedió a dar una calificación a cada factor influyente en la Gestión directiva, procediendo de la siguiente forma para Liderazgo pedagógico se sumó las 5 preguntas obteniéndose una puntuación mínima de 5 y una máxima de 25, para la Gestión directiva se sumó las 5 preguntas obteniéndose una puntuación mínima de 5 y una máxima de 25, para el Clima institucional se sumó las 5 preguntas obteniéndose una puntuación mínima de 5 y una máxima de 25, que dio lugar a una de las normas de corrección establecidas:

Eficiente 55-75

Regular 35-54

Deficiente 15-34

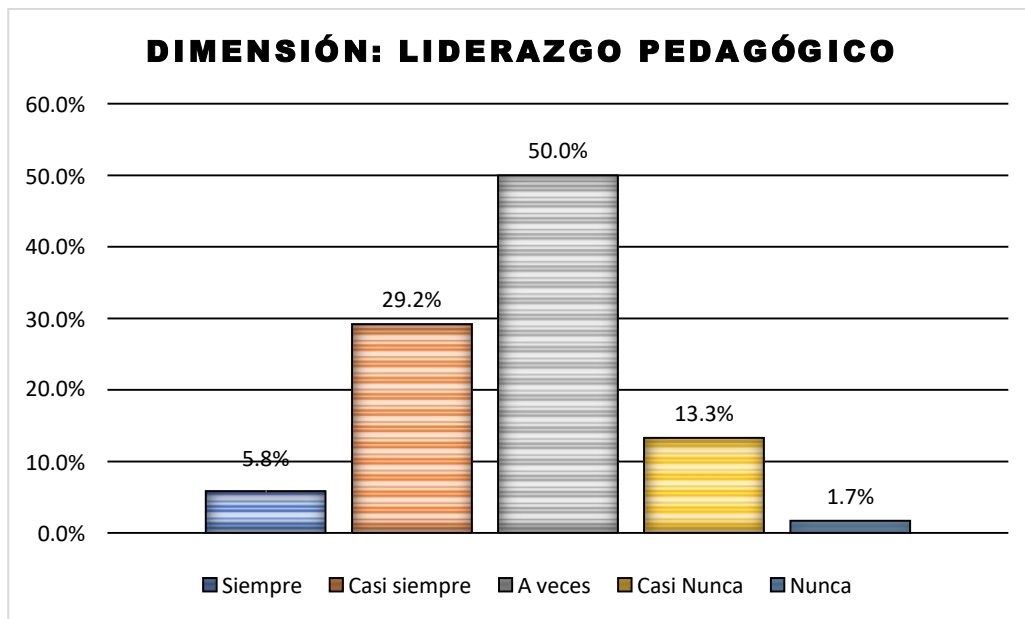
Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor de la Gestión directiva se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 15 y una máxima de 75.

VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA
DIMENSIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO
Cuadro Nº 01

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza.	2	8.3%	8	33.3%	11	45.9%	2	8.3%	1	4.2%	24	100.0%
La dirección Planifica y se ejecuta coordinadamente la aplicación del currículo.	1	4.2%	8	33.3%	13	54.2%	2	8.3%	0	0.0%	24	100.0%
¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular de aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	2	8.3%	11	45.9%	10	41.6%	1	4.2%	0	0.0%	24	100.0%
¿Existe un sistema de monitoreo y evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente, que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias	2	8.3%	8	33.3%	9	37.5%	4	16.7%	1	4.2%	24	100.0%
Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje.	0	0.0%	0	0.0%	17	70.8%	7	29.2%	0	0.0%	24	100.0%
Media	1.4	5.8%	7.0	29.2%	12.0	50.0%	3.2	13.3%	0.4	1.7%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 01



Fuente: Cuadro N°01

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el gráfico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 50.0% manifiesta que a veces la dirección muestra liderazgo pedagógico, el 29.2% indica que casi siempre, el 13.3% casi nunca, el 5.8% señala que siempre y el 1.7% señala que nunca.

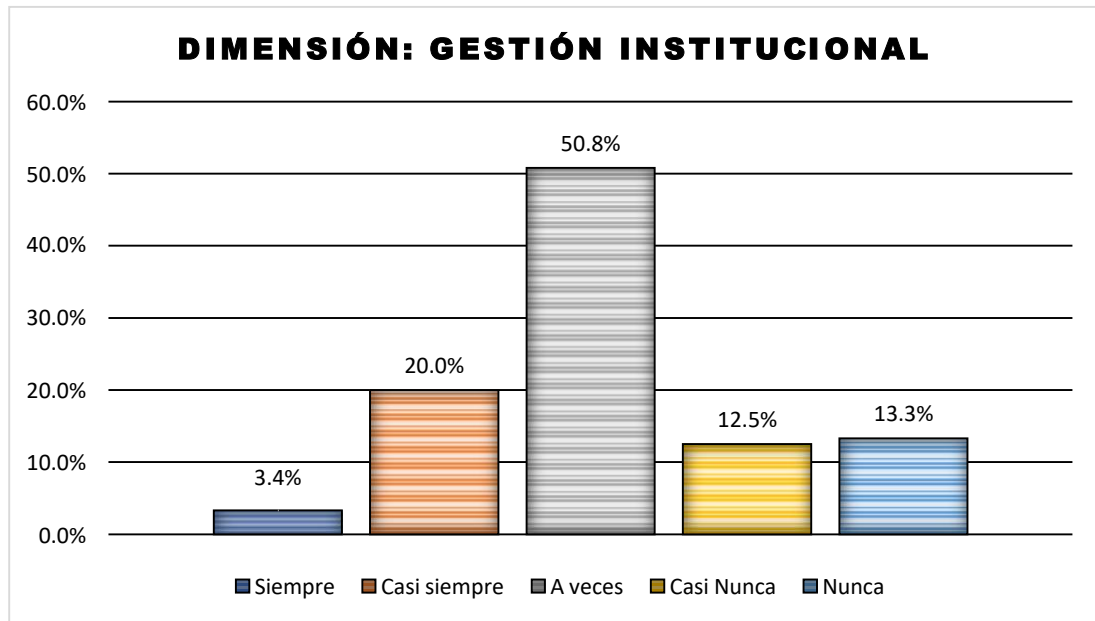
DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Cuadro N° 02

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: ¿Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y la APAFA?	1	4.2%	3	12.5%	11	45.8%	8	33.3%	1	4.2%	24	100.0%
Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados con apego a las necesidades y la ley.	0	0.0%	0	0.0%	13	54.2%	0	0.0%	11	45.8%	24	100.0%
La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo.	2	8.3%	1	4.2%	18	75.0%	2	8.3%	1	4.2%	24	100.0%
El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.	1	4.2%	8	33.3%	12	50.0%	2	8.3%	1	4.2%	24	100.0%
El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas.	0	0.0%	12	50.0%	7	29.2%	3	12.5%	2	8.3%	24	100.0%
Media	0.8	3.4%	4.8	20.0%	12.2	50.8%	3.0	12.5%	3.2	13.3%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 02



Fuente: Cuadro N°02

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el grafico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 50.8% manifiesta que a veces la dirección muestra gestión institucional, el 20.0% indica que casi siempre, el 13.3% nunca, el 12.5% señala que casi nunca y el 3.4% señala que siempre.

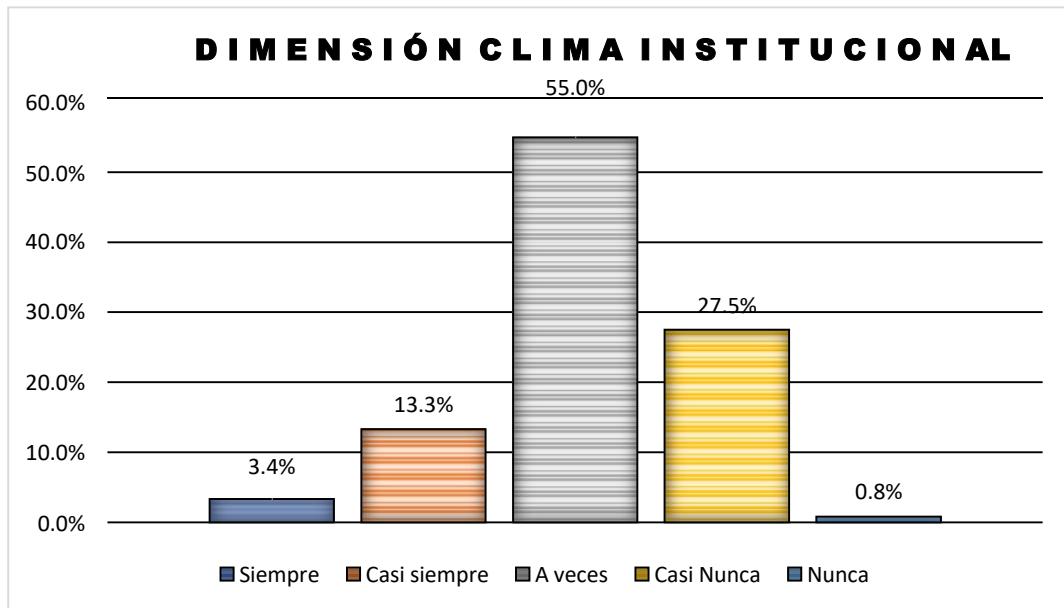
DIMENSIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL

Cuadro N° 03

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿La I.E cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo y de participación comprometido de los actores educativos?	1	4.2%	3	12.4%	10	41.7%	10	41.7%	0	0.0%	24	100.0%
La dirección promueve la Participación y convivencia democrática entre los docentes y Directivos	1	4.2%	1	4.2%	15	62.4%	6	25.0%	1	4.2%	24	100.0%
La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE	1	4.2%	4	16.7%	14	58.3%	5	20.8%	0	0.0%	24	100.0%
Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.	0	0.0%	4	16.7%	14	58.3%	6	25.0%	0	0.0%	24	100.0%
La dirección monitorea permanente para garantizar la solución a los conflictos propios del contexto educativo.	1	4.2%	4	16.7%	13	54.1%	6	25.0%	0	0.0%	24	100.0%
Media	0.8	3.4%	3.2	13.3%	13.2	55.0%	6.6	27.5%	0.2	0.8%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 03



Fuente: Cuadro N°03

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el gráfico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 55.0% manifiesta que a veces la dirección promueve un buen clima institucional, el 27.5% indica que casi nunca, el 13.3% casi siempre, el 3.4% señala que siempre y el 0.8% señala que nunca.

CUADRO RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL

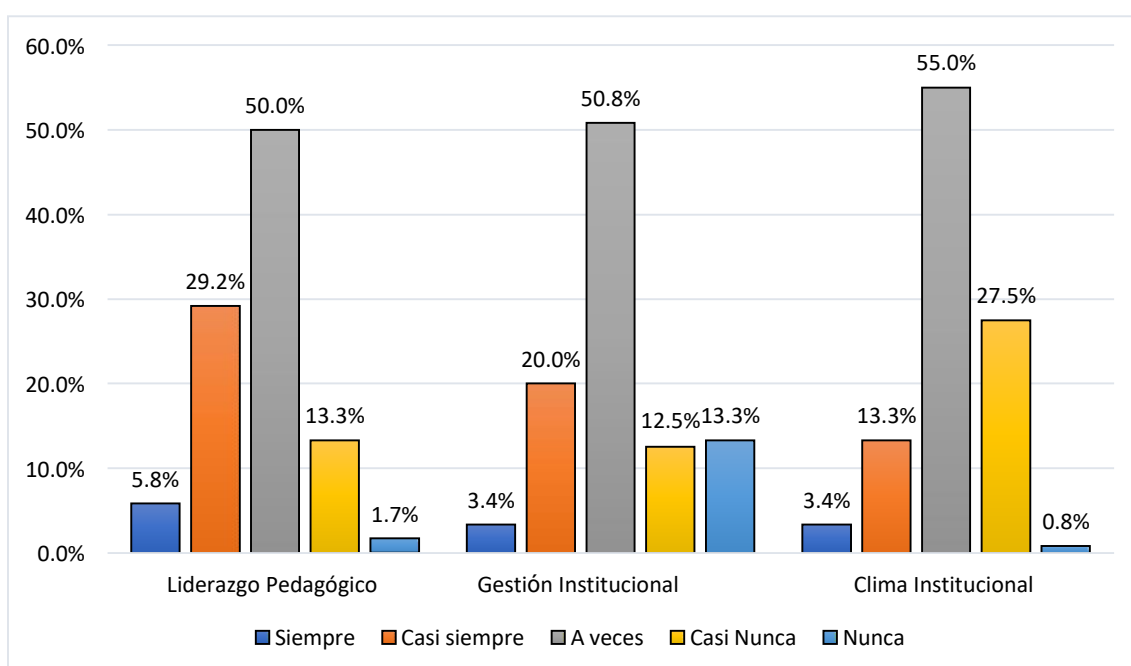
Cuadro N° 04

GESTIÓN DIRECTIVA	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo Pedagógico	1	5.8%	7	29.2%	12	50.0%	3	13.3%	0	1.7%	24	100.0%
Direccionalidad	1	3.4%	5	20.0%	12	50.8%	3	12.5%	3	13.3%	24	100.0%
Clima Institucional	1	3.4%	3	13.3%	13	55.0%	7	27.5%	0	0.8%	24	100.0%
Media	1	4.2%	5	20.8%	12	51.9%	4	17.8%	1	5.3%	24	100.0%

Fuente: Cuadro N° 1, 2 y 3

RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Gráfico N° 04



Fuente: Cuadro N°04

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y al gráfico, se aprecia el análisis de la Gestión directiva en la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018, donde de 24 docentes, que son el 100% de la población, para la dimensión Liderazgo Pedagógico el 50.0% respondieron “A veces”, para la dimensión Gestión Institucional el 50.8% respondieron “A veces” y para la dimensión Clima Institucional, el 55.0% respondieron “A veces”.

Respecto de la gestión directiva en el cuadro N°04, se puede notar en promedio 4.2% Siempre aprueban la gestión, 20.8% Casi siempre, 51.9% A veces, 17.8% Casi Nunca, 5.3% Nunca

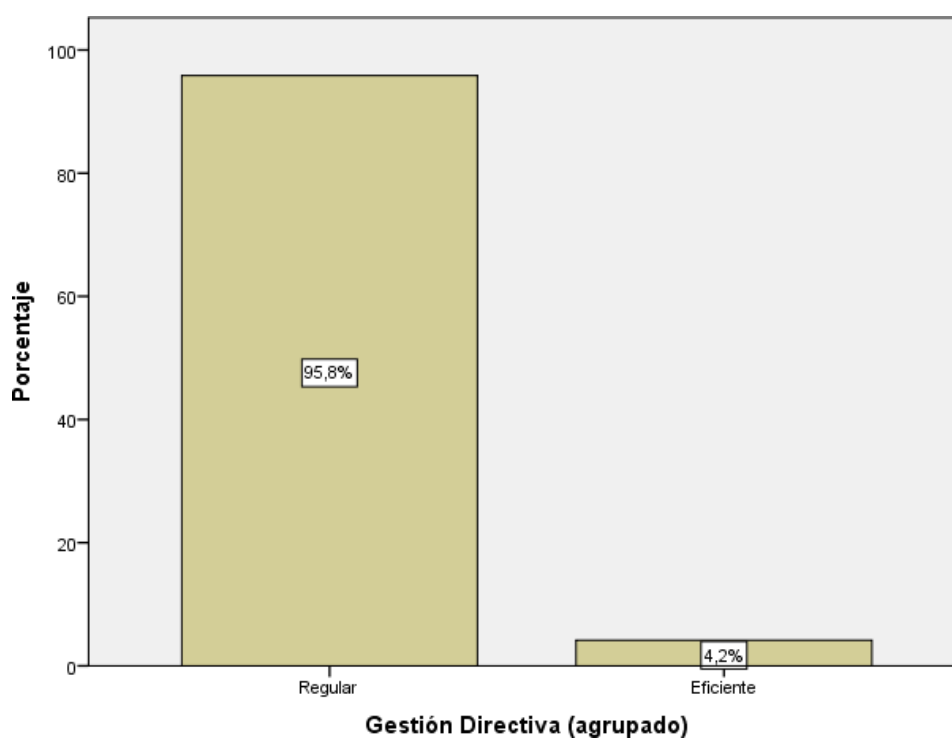
Cuadro N° 05

Gestión Directiva (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	95,8	95,8	95,8
	Eficiente	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 23

Gráfico N° 05



Fuente: Cuadro N°05

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el gráfico, se puede notar que la Gestión directiva de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018, es regular al 95.8% y es eficiente en un 4,2% esto de acuerdo a lo que manifiestan 24 docentes encuestados, que son el 100% de esa población en estudio.

3.2. Análisis e interpretación de la variable Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

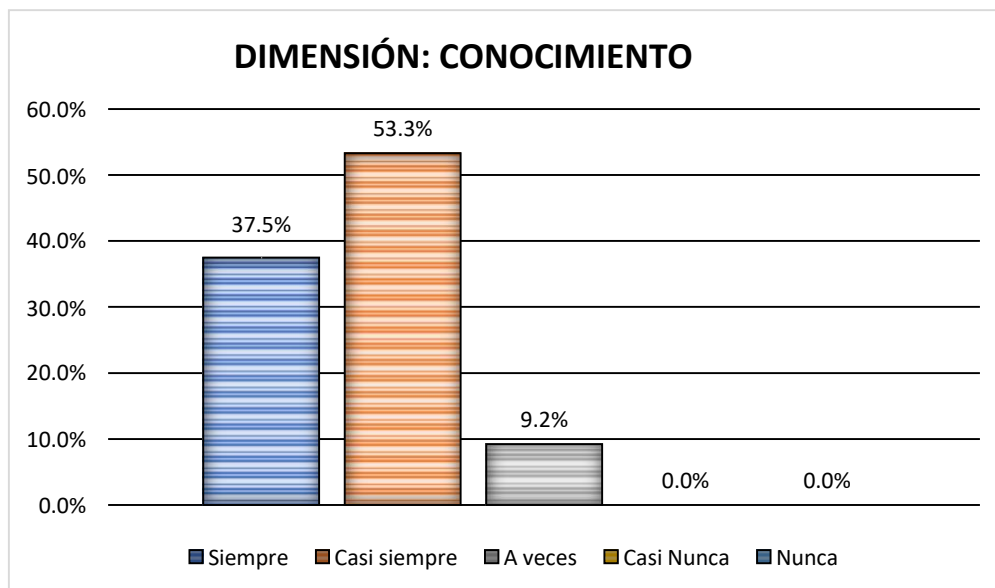
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO

Cuadro N° 06

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El maestro/a domina los temas que imparte.	14	58.3%	10	41.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a imparte clases en orden y con disciplina.	9	37.5%	13	54.2%	2	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a evalúa justa y adecuadamente las destrezas/contenidos.	8	33.3%	13	54.2%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a utiliza recursos informáticos variados para impartir sus clases.	5	20.8%	13	54.2%	6	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a presenta la programación y planificación según la fecha indicada.	9	37.5%	15	62.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Media	9.0	37.5%	12.8	53.3%	2.2	9.2%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 06



Fuente: Cuadro N°06

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el gráfico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 53.3% manifiesta que casi siempre los docentes manejan conocimientos actualizados para mejorar el desempeño, el 37.5% indica que siempre, el 9.2% A veces.

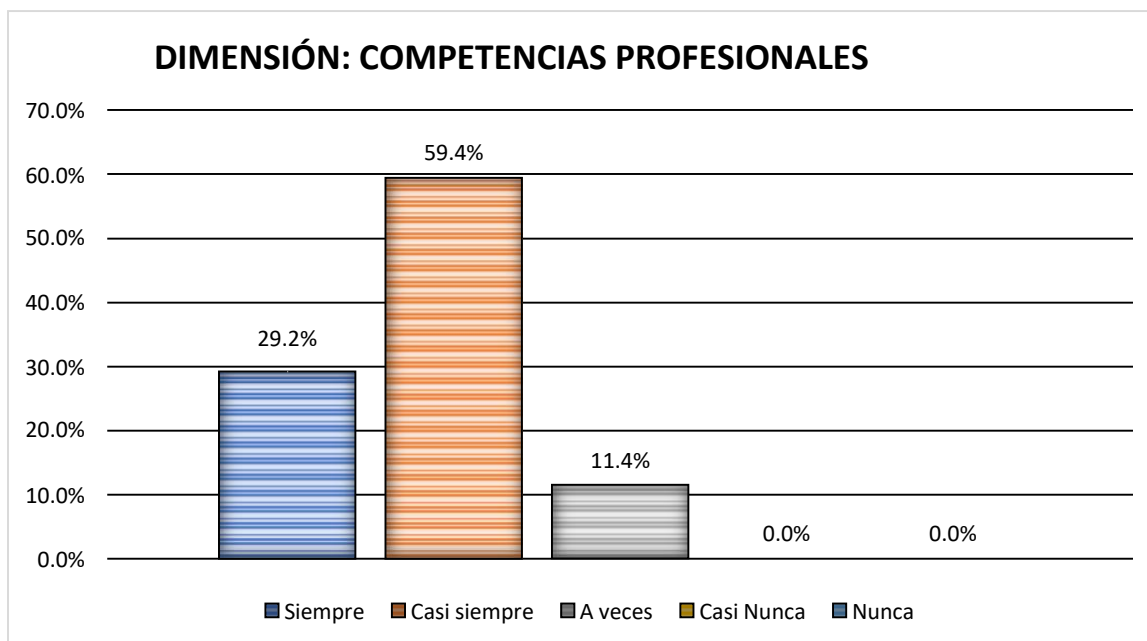
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES

Cuadro N° 07

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En los últimos años los docentes se han capacitado en temas de currículo y planificación de aula.	10	41.7%	10	41.7%	4	16.6%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Se desarrolla actividades de trabajo colaborativo de los docentes con relación al logro de metas institucionales.	11	45.8%	11	45.8%	2	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Se propicia la formación continua de los docentes en temas vinculados al Currículo Nacional.	4	16.6%	17	70.9%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en los aprendizajes.	3	12.5%	19	79.2%	2	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Media	7.0	29.2%	14.3	59.4%	2.8	11.4%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 07



Fuente: Cuadro N°07

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el grafico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 59.4% manifiesta que casi siempre los docentes manejan competencias profesionales para mejorar el desempeño, el 29.2% indica que siempre, el 11.4% A veces.

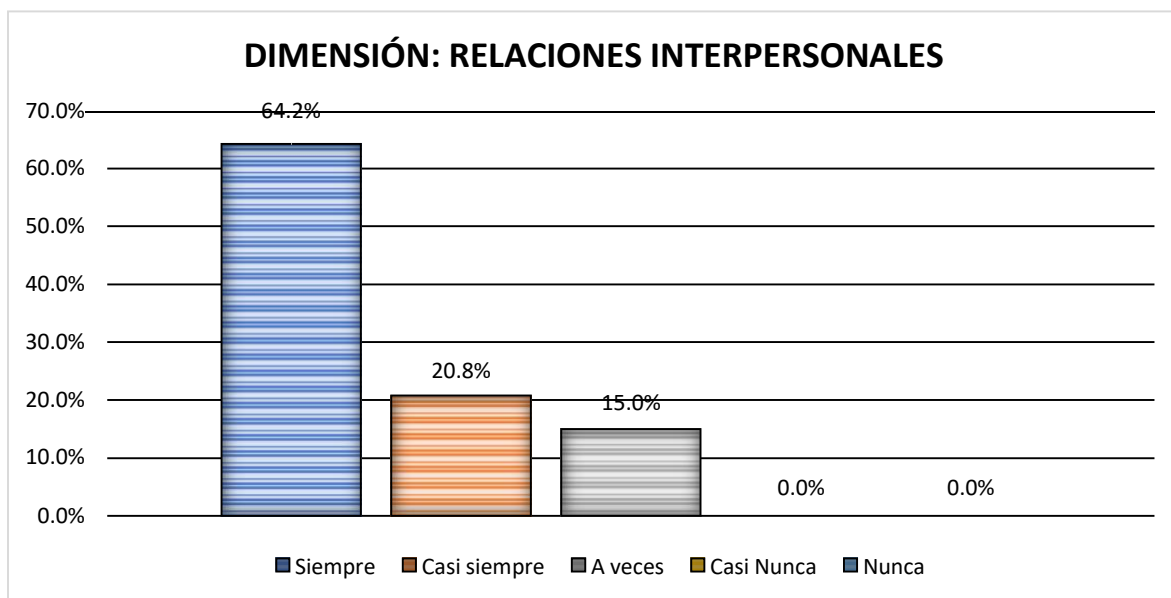
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

Cuadro N° 08

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El maestro/a participa en las actividades programadas por la dirección /coordinación.	12	50.0%	9	37.5%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la Institución.	10	41.7%	10	41.7%	4	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a mantiene buenas relaciones con los alumnos.	19	79.2%	2	8.3%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a promueve ambientes de sana convivencia con los alumnos.	18	75.0%	2	8.3%	4	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
El maestro/a promueve la solidaridad entre sus alumnos.	18	75.0%	2	8.3%	4	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Media	15.4	64.2%	5.0	20.8%	3.6	15.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 08



Fuente: Cuadro N°08

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el grafico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 64.2% manifiesta que siempre los docentes tienen buenas relaciones interpersonales para mejorar el desempeño, el 20.8% indica que casi siempre, el 15.0% A veces.

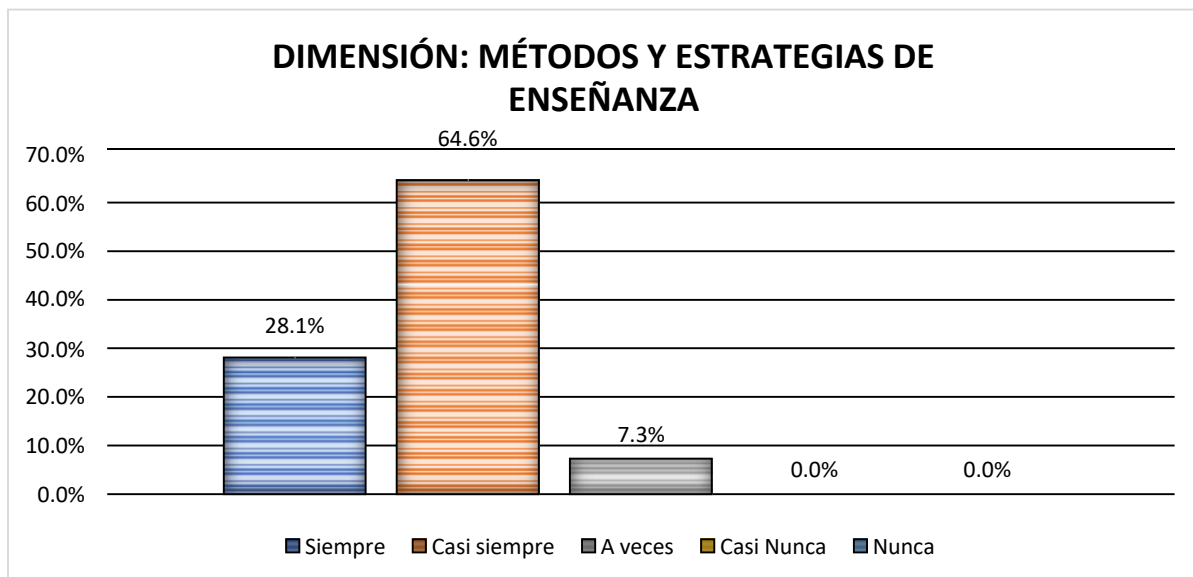
DIMENSIÓN: MÉTODOS Y ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

Cuadro N° 09

Ítems	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los maestros usan estrategias para abordar el desarrollo de competencias de los estudiantes.	6	25.0%	15	62.5%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Los procedimientos pedagógicos seleccionados por los docentes están orientados al desarrollo de los aprendizajes.	9	37.5%	13	54.2%	2	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Los conocimientos tienen relación con las capacidades.	4	16.6%	19	79.2%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Los docentes utilizan materiales educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje.	8	33.3%	15	62.5%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	24	100.0%
Media	6.8	28.1%	15.5	64.6%	1.8	7.3%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%

Fuente: Base de datos de las autoras-Julio 2018

Gráfico N° 09



Fuente: Cuadro N°09

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el grafico, se evidencia un total de 24 docentes encuestados representando que el 64.6% manifiesta que casi siempre los docentes manejan métodos y estrategias de enseñanza para mejorar el desempeño, el 28.1% indica que siempre, el 7.3% A veces.

**CUADRO RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO
DOCENTE**

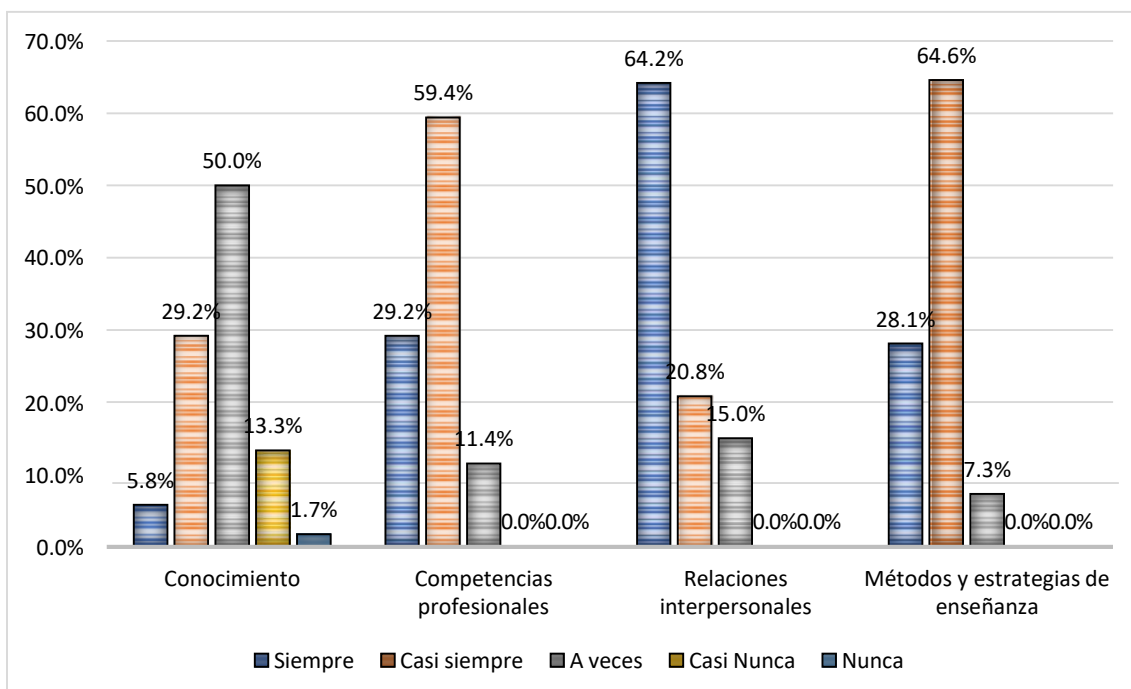
Cuadro N° 10

DESEMPEÑO DOCENTE	Índices										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conocimiento	1	5.8%	7	29.2%	12	50.0%	3	13.3%	0	1.7%	24	100.0%
Competencias profesionales	7.0	29.2%	14.3	59.4%	2.8	11.4%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%
Relaciones interpersonales	15.4	64.2%	5.0	20.8%	3.6	15.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%
Métodos y estrategias de enseñanza	6.8	28.1%	15.5	64.6%	1.8	7.3%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	24.0	100%
Media	8	31.8%	10	43.5%	5	21.0%	1	3.3%	0	0.4%	24	100.0%

Fuente: Cuadro N° 6, 7, 8 y 9

RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Gráfico N° 10



Fuente: Cuadro N° 10

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y al gráfico, se aprecia el análisis del Desempeño docente en la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén -2018, donde de 24 docentes, que son el 100% de la población, para la dimensión Conocimiento el 50.0% respondieron “A veces”, para la dimensión Competencias profesionales el 59.4% respondieron “Casi siempre”, para la dimensión Relaciones interpersonales, el 64.2% respondieron “siempre” y para la dimensión Métodos y estrategias de enseñanza, el 64.6% respondieron “casi siempre”.

Respecto del desempeño docente en el cuadro N°11, se puede notar en promedio 31.8% Siempre tienen un buen desempeño, 43.5% Casi siempre, 21.0% A veces, 3.3% Casi Nunca, 0.4% Nunca.

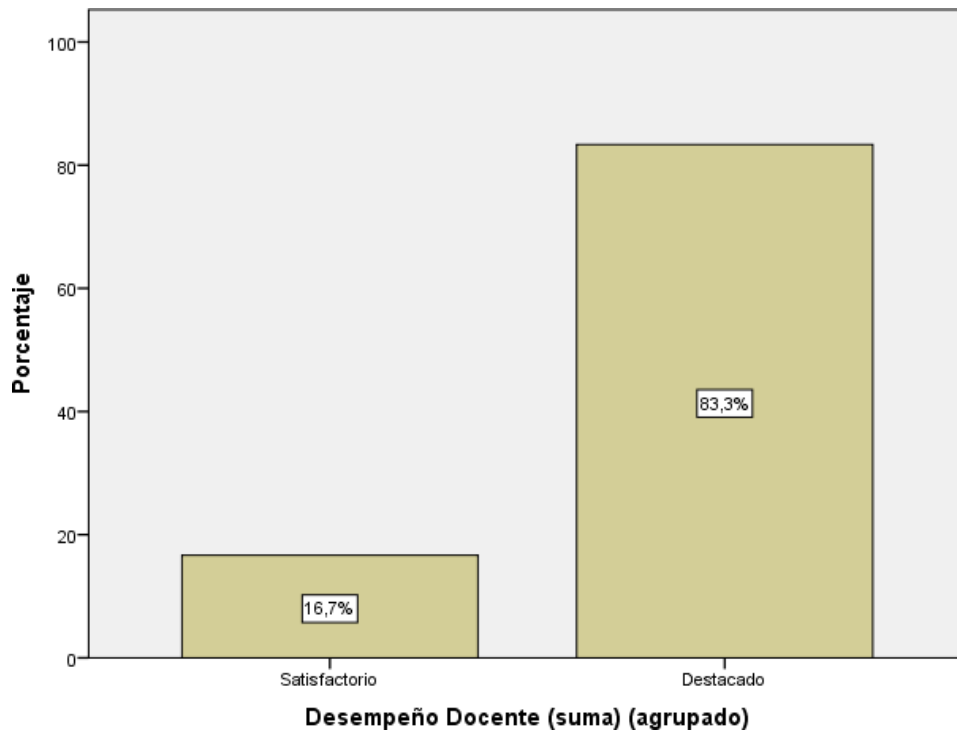
Cuadro N° 11

Desempeño Docente (suma) (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	4	16,7	16,7	16,7
	Destacado	20	83,3	83,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente:
Datos

procesados mediante el software SPSS 23

Gráfico N° 11



Fuente: Cuadro N° 11

Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y el gráfico, se puede notar que el Desempeño docente en la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018, es destacado al 83.3% y es satisfactorio en un 16.7% esto de acuerdo a lo que manifiestan 24 docentes encuestados.

3.3. Análisis bivariado: Relación entre Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018

Gestión directiva y Desempeño docente global.

Cuadro N° 12

Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018

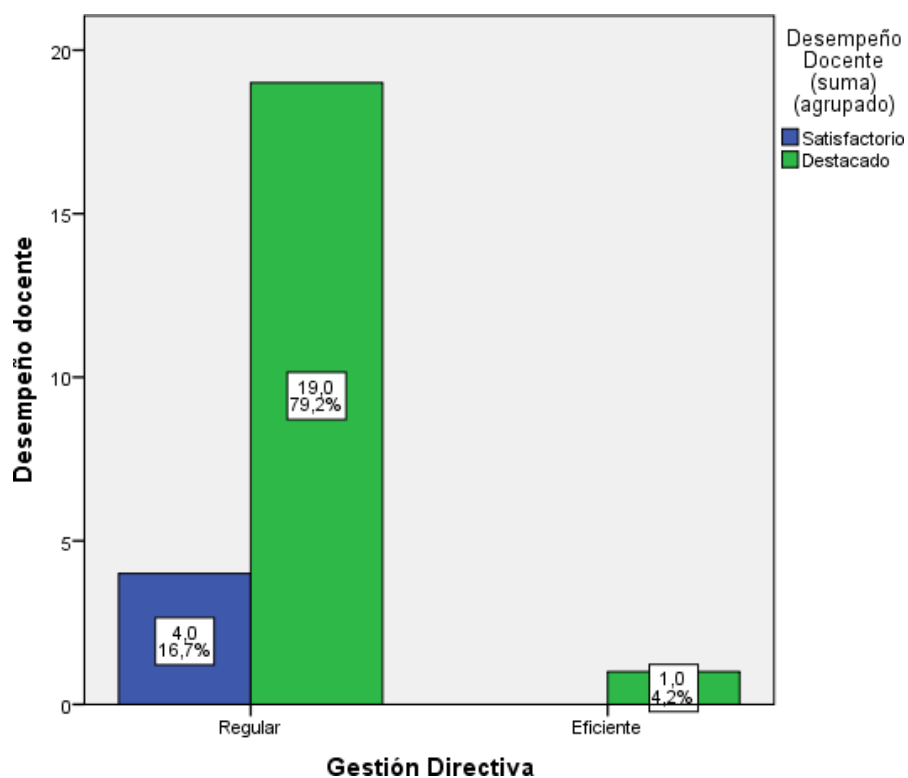
Tabla cruzada Gestión Directiva (agrupado)*Desempeño Docente (suma) (agrupado)

			Desempeño Docente (suma)		Total
			(agrupado)		
			Satisfactorio	Destacado	
Gestión Directiva (agrupado)	Regular	Recuento	4	19	23
		Recuento esperado	3,8	19,2	23,0
		% del total	16,7%	79,2%	95,8%
	Eficiente	Recuento	0	1	1
		Recuento esperado	,2	,8	1,0
		% del total	0,0%	4,2%	4,2%
Total	Recuento	4	20	24	
	Recuento esperado	4,0	20,0	24,0	
	% del total	16,7%	83,3%	100,0%	

n= 24 g.l. = 1 $\alpha = 0.05$ $X^2_t = 3.841$ $X^2_c = 0.209$ P valor = 0,648

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 23

Gráfico N° 12
Relación entre Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa
N°60138 del Distrito de Belén -2018



Fuente: Cuadro N° 12

Del Cuadro y Gráfico N° 12, se observa que el 79,2% (19) maestros destacados indican que la gestión es regular.

Hipótesis de Investigación:

Ha: existe relación significativa entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén -2018.

Se ha formulado la siguiente hipótesis nula:

Hipótesis Nula:

Ho: no existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén -2018

$n = 24$ $g.l. = 1$ $\alpha = 0.05$ $X^2_t = 3.841$ $X^2_c = 0.209$ $P \text{ valor} = 0,648$

Para ello se aplicó la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada (X^2), con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con g.l. 1, cuyo valor en la Tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de $X^2_t = 3.841$. El valor calculado permite observar que asciende a un puntaje de $X^2_c = 0.209$

Estos datos permiten inferir que: $X^2_c = 0.209 < X^2_t = 3.841$, por lo que se concluye que: no existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén -2018, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La Presente investigación se realizó con el propósito de identificar las características de la Gestión directiva que están asociadas al Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén.

Los resultados contribuirán de manera objetiva a identificar dificultades en la gestión Directiva en sus dimensiones: Liderazgo Pedagógico, Gestión institucional y Clima Institucional; En cuanto a los docentes es destacado el desempeño Docente con énfasis en el conocimiento.

La presente investigación tiene **discrepancias** en los resultados con el trabajo presentado por **Olmedo, J. (2015)** En su tesis: “La gestión directiva y el Desempeño docente en el Liceo Salvadoreño”. Concluye que se observa una relación **positiva débil entre la gestión** y el Desempeño docente, los directivos deberían considerar esta fragilidad para ejecutar su plan de mejora y convertir el Liceo Salvadoreño en una escuela más dinámica.

Asimismo, la presente investigación **discrepa** Con el trabajo de **Yábar, I. (2013)**. En su investigación “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”. Concluye que se encuentra un vínculo directo entre la Gestión educativa y la Práctica docente ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que señala que el 56.40% de la variable Práctica docente está siendo explicada por la Gestión educativa. Se ha comprobado que existe vínculo entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente detallando aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación estudiante /docente siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05.

Las dimensiones que más están afectando la Gestión directiva son Liderazgo pedagógico y Gestión Institucional.

V. CONCLUSIÓN:

A nivel de Objetivo General:

La relación entre la variable Gestión directiva y Desempeño docente se observa que el 79,2% (19) maestros indican que la gestión es regular, la investigación buscó demostrar la relación significativa entre la Gestión directiva y el Desempeño docente, pero el resultado encontrado no existe relación significativa entre las variables de estudio, rechazan la Hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

A nivel de objetivos específicos

-En la variable Gestión directiva, en la dimensión Liderazgo Pedagógico se evidencia de un total de 24 docentes encuestados representando que el 50.0% manifiesta que a veces la dirección muestra liderazgo pedagógico, el 29.2% indica que casi siempre, el 13.3% casi nunca, el 5.8% señala que siempre y el 1.7% señala que nunca.

-En la dimensión Gestión Institucional se evidencia que el 50.8% manifiesta que a veces la dirección muestra institucionalidad, el 20.0% indica que casi siempre, el 13.3% nunca, el 12.5% señala que casi nunca y el 3.3% señala que siempre.

-En la Dimensión Clima Institucional se evidencia que el 55.0% manifiesta que a veces la dirección promueve un buen clima institucional, el 27.5% indica que casi nunca, el 13.3% casi siempre, el 3.3% señala que siempre y el 0.8% señala que nunca

-En la variable Gestión Directiva se concluye en su dimensión Liderazgo Pedagógico, Dimensión Institucional y clima Institucional del 100% de la población, más del 50% respondió "a veces" teniendo como rango en el nivel de regular al 95.8% y es eficiente en un 4,2% esto de acuerdo a lo que manifiestan 24 docentes encuestados, que son el 100% de esa población en estudio.

-En la variable Desempeño Docente, en la dimensión Conocimiento de un total de 24 Docentes encuestados representando que el 53.3% manifiesta

que casi siempre los docentes manejan conocimientos actualizados para mejorar el desempeño, el 37.5% indica que siempre, el 9.2% A veces.

-En la dimensión competencias profesionales se evidencia se evidencia que el 59.4% manifiesta que casi siempre los docentes manejan competencias profesionales para mejorar el desempeño, el 29.2% indica que siempre, el 11.5% A veces.

-En la dimensión Relaciones interpersonales se evidencia que el 64.2% manifiesta que siempre los docentes tienen buenas relaciones interpersonales para mejorar el desempeño, el 20.8% indica que casi siempre, el 15.0% A veces.

-En la dimensión Métodos y estrategias de enseñanza se evidencia que el 64.6% manifiesta que casi siempre los docentes manejan métodos y estrategias de enseñanza para mejorar el desempeño, el 28.1% indica que siempre, el 7.3% A veces.

-En la variable Desempeño Docente se concluye en su dimensión Conocimiento, Competencias Profesionales, Relaciones Interpersonales y Métodos y Estrategias de Enseñanza del 100% de la población más del respondieron teniendo como rango en el nivel de destacado al 83.3% y es eficiente en un 16.7% esto de acuerdo a lo que manifiestan 24 docentes encuestados, que son el 100% de esa población en estudio.

A nivel de hipótesis

Se puede inferir que no existe relación significativa entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén-2018 por lo que se rechaza de estudio y se acepta la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta los resultados y conclusiones de esta investigación, se hacen las siguientes recomendaciones a la Institución Educativa N° 60138.

Recomendaciones al equipo directivo:

- ✓ Ejecutar actividades conjuntas que permitan a los directivos y docentes una participación activa en la toma de decisiones de carácter pedagógico para el logro de los objetivos de la I.E.
- ✓ Diseñar el monitoreo y acompañamiento pedagógico para luego ser socializado y poder realizar al final un Plan de Mejora en bienestar de la comunidad educativa.
- ✓ Promover la participación de los agentes educativos en la elaboración de los instrumentos de gestión y monitorear el cumplimiento de ellas en el logro de objetivos y metas.
- ✓ Realizar Talleres de reflexión donde se pueda reforzar las bases de una buena relación interpersonal.
- ✓ Reconocer el esfuerzo y logro de los docentes destacados durante el año escolar mediante la entrega de cartas de felicitación y agradecimiento, así motivarlos para que se sientan identificados con la I.E.

Recomendaciones a los docentes:

- ✓ Continuar con los Programas de formación pedagógica para así optimizar el desarrollo de sus actividades de enseñanza –aprendizaje.
- ✓ Participar en las actividades promovidas en la I.E. para fortalecer su identidad institucional.
- ✓ Generar espacios de actualización en temas que contribuyan a alcanzar objetivos y metas
- ✓ Participar en jornadas de reflexión y empoderamiento con temas de relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS

- Arevalo, M. y. (2012). Efectos del ruido en el desempeño docente del 1er grado de educación secundaria de la institución educativa primaria secundaria de menores N° 60050 Republica de Venezuela “– distrito – Iquitos – 2012. Iquitos - Perú.
- Armas, M. (2017). Gestion administrativa del director y desempeño docente de la I.E.P.S.M. N° 60050 Republica de Venezuela de Iquitos - 2017. Iquitos - Perú.
- Bunge, M. (1982). La investigación científica. Barcelona. Editorial Ariel. Barcelona - España.
- Burns, T. y. (1961). The managemen of innovations. Oxford: OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Calero, M. (1999). Tecnologia educativa: Realidades, perspectivas. Perú.
- Carrera, M. (2015). Acompañamiento Pedagógico y su relación con el desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015. Tesis de Maestro en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Lavalle. Perú.
- Casanova, M. (1999). Manual de Evaluación Educación. 5ta Edición. Barcelona - España: La Muralla.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5ta edición. Bogota - Colombia: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). Administración en los nuevos tiempos. Mexico DC: Mc Graw Hill.
- Contreras, K. (2011). Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes - Facultad de Ciencias de la Educación - Uni versidad de la Amazonía Peruana - I quitos - 2011. Tesis de maestria en Gestión Educativa. . Iquitos - Perú.
- Delors, J. (1996). La Educación Encierra un Tesoro: Informe de la UNESCO. París - Francia.
- Díaz, F. (1998). Revista Mexicana de Investigación Educativa . Mexico.
- Díaz, H. (8 de Mayo de 2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Díaz, S. (2016). Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016.Tesis de maestría en Gestión Educativa. Iquitos - Perú.
- Diccionario pedagógico AMEI - waece. (s.f.). Obtenido de waece.org/index.php

- Diccionario pedagógico AMEI - waece. (s.f.). Obtenido de waece.org/diccionario/index.php
- Duke, S. y. (1998). La educación en Venezuela. Caracas - Venezuela: Monte Avila Editores.
- Educación, M. d. (2016). Participación y Clima institucional. Programas directivos EDUCAN. Lima. Lima - Perú.
- Escobar, P. (2015). Estrategias de enseñanza aprendizaje. Facultad de educación –PUCP.2015. Perú.
- Fairstein, G. Y Dyssels (2003). Colección Programa Internacional de formación de educadores populares. Fascículo: ¿Cómo se aprende? Caracas – Venezuela.
- Fernández, M. (2002). Resumen de la ponencia: situación profesional de los docentes. En: AA. VV., El profesorado y el cambio educativo. Madrid.
- Fullan, M. (2013). El significado del cambio educativo: las Claves del Cambio en la Escuela. x.
- Gago, A. (2002). Apuntes acerca de la Evaluación Educativa. Secretaría de Educación Pública. México.
- Koontz, H. y. (2009). Administración. Mexico: Mc Graw Hill.
- La Hoz, D. (2010). Direccion escolar y calidad educativa. Buenos Aires: Editorial Aiqui.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile.
- Longo, F. (2002). Marco Analítico para el diagnóstico Institucional de Sistema de Servicio Civil. Brcelona.
- Mateo, J. (2000). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona : Horsori.
- Mateus, S. A. (2011). La transformación de la gestión directiva en una Institución educativa de Básica y Media; un estudio de caso. Bogotá. Colombia.
- Mondy, W. y. (2000). . Administración de recursos humanos. (6ª edición). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Muñoz, B. y. (1997). Gestión del conocimiento. Barcelona .
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Mexico.
- Olmedo, J. (2015). La gestión directiva y el Desempeño Docente en el Liceo Salvadoreño. Tesis de magister en Gestión educativa. Universidad Marcelino Champagnat. Lima. Lima.
- Perú, M. D. (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. MED, Gestión pedagógica. Lima - Perú.

- Perú, M. D. (2008). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Gestión pedagógica. Lima - Perú.
- Perú, M. D. (2014). Marco de un Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela. Lima: Ministerio de Educación (MED), Gestión pedagógica. Lima - Perú.
- Perú, M. D. (2017). Enfoques de gestión escolar. Programas Educativos. Educan. . Lima.
- Pozner, P. (1995 - 2000). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Buenos Aires - Argentina: Copyrigh Aique. Grupo Editorial S.A.
- R., D. B. (1998). Estrategias docente para un aprendizaje significativo. Mexico: Mexico.McGraw-Hill .
- Ramírez, C. (2012). La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales. Tesis de Magister en Administración Educativa. Universidad Nacional de Colombia. Manizales - Colombia.
- Rincon, L. (2011). Liderazgo orientado a la competitividad y el Desarrollo Humano. Bogota .
- Rodriguez, A. (2014). Gestión del personal directivo y su relación con logros de aprendizaje de los estudiantes en IEPM N° 601066 "Monitor Huascar" de la ciudad de Iquitos – 2014. Perú. Iquitos - Perú.
- Román, M. (Diseños curriculares de aula: un modelo de planificación como aprendizaje-enseñanza). 2001. Buenos Aires.
- Romero, E. Y. (2016). Estructura organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 60050 república de Venezuela- Iquitos 2016. Tesis de maestría en Gestión educativa. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Iquitos - Perú.
- Rugarcia, A. (1994). El diseño de planes de estudio a la luz de las tendencias socio - educativas. Mexico.
- Salinas, S. (2012). Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. Tesis de maestría en Evaluación educativa. Ambato - Ecuador.
- Say, R. (2012). La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango. Guatemala.
- Seco, C. y. (2013). METODOLOGIA, ESTRATEGIAS Y TECNICAS METODOLOGICAS. . Lima - Perú: Vision PCPerú.
- Shermerhorm. (2005). Comportamiento organizacional. Mexico: Limusa Wiley. México wxico -.
- Tabares, J. y. (2015). Un enfoque humanista de la gestión Directiva en las organizaciones educativas escolares. Mexico: Edición Kindle. Editorial Ave Viajera S.A.S. Primera Edición.

- Unesco, M. . (2011). Manual de gestión para directores de Instituciones educativas – Primera edición. Perú: Lance gráficos Sac.
- Valdés, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México. Mexico.
- Veciana, J. (2002). Función Directiva. Editorial: Universitat Autònoma De Barcelona.España. . Barcelona - España.
- Velasquez, M. (2012). Cultura organizacional y gestión educativa de las instituciones de educación básica regular del nivel secundario pública en el distrito de Iquitos – Perú. Tesis de doctora en Educación. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos - Perú.
- Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Tesis de Magister en educación en Gestión educativa. Universidad Mayor de San Marcos. Lima.

ANEXOS

Instrumentos



MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA

LA GESTION DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60138 DE BELÉN -2018

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO

(DIRIGIDO A DOCENTES)

CODIGO_____

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la: LA GESTION DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60138 DE BELÉN -2018

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: -----

3. DÍA: -----HORA -----

III. INSTRUCCIONES

- Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcado con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.

S= Siempre	CS=Casi siempre	A=A veces	CN= Casi Nunca	N= Nunca
5	4	3	2	1

- La información que nos proporciona será confidencial.

IV. CONTENIDO

ITEMS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Liderazgo pedagógico					
1. La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza.					
2. La dirección Planifica y se ejecuta coordinadamente la aplicación del currículo.					
3. ¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular de aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?					
4. ¿Existe un sistema de monitoreo y evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente, que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias					
5. Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje.					
Gestión institucional					
6. En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: ¿Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y la APAFA?					
7. Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados con apego a las necesidades y la ley.					
8. La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo.					
9. El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.					
10. El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas.					
Clima institucional					
11. ¿La IE cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo y de participación comprometido de los actores educativos?					
12. La dirección promueve la Participación y convivencia democrática entre los docentes y directivos					
13. La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE					
14. Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.					
15. La dirección monitorea permanente para garantizar la solución a los conflictos propios del contexto educativo.					

Eficiente 55-75

Regular 35-54

Deficiente 15-34

**LA GESTION DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA N° 60138 DE BELÉN -2018**

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

(DIRIGIDI A DIRECTIVOS)

CODIGO _____

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la: LA GESTION DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60138 DE BELÉN -2018

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: -----

2. DÍA: -----HORA-----

III. INSTRUCCIONES

- Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcado con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.

S= Siempre	CS=Casi siempre	A=A veces	CN= Casi Nunca	N= Nunca
5	4	3	2	1

- La información que nos proporciona será confidencial.

IV. CONTENIDO

ITEMS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Conocimiento					
1. El maestro/a domina los temas que imparte.					
2. El maestro/a imparte clases en orden y con disciplina.					
3. El maestro/a evalúa justa y adecuadamente las destrezas / Contenidos.					
4. El maestro/a utiliza recursos informáticos variados para impartir sus clases.					
5. El maestro/a presenta la programación y planificación según la fecha solicitada.					
competencias profesionales					
6. En los últimos años los docentes se han capacitado en temas de currículo y planificación de aula					
7. Se desarrolla actividades de trabajo colaborativo de los docentes con relación al logro de metas institucionales.					
8. Se propicia la formación continua de los docentes en temas vinculados al Currículo Nacional.					
9. Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en los aprendizajes.					
Relaciones interpersonales					
10. El maestro/a participa en las actividades programadas por la dirección/ coordinación.					
11. El maestro/a se siente comprometido/a con el cumplimiento de los objetivos de la institución.					
12. El maestro/a mantiene buenas relaciones con los alumnos.					
13. El maestro/a promueve ambientes de sana convivencia con los alumnos.					
14. El maestro/a promueve la solidaridad entre sus alumnos.					
Métodos y estrategias de enseñanza					
15. Los maestros usan estrategias para abordar el desarrollo de competencias de los estudiantes.					
16. Los procedimientos pedagógicos seleccionados por los docentes están orientados al desarrollo de los aprendizajes.					
17. Los conocimientos tienen relación con las capacidades					
18. Los docentes utilizan materiales educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje.					

Destacado 52- 90

Satisfactorio 26-51

En proceso 18-25

TITULO DE LA TESIS: “LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60138 DEL DISTRITO DE BELÉN – 2018”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de la misma fuente para determinar la relación entre Gestión Directiva y Desempeño Docente.

DIRIGIDO: Directivos y docentes.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
--	---------	---------	-------	--

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

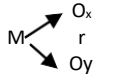
MATRIZ DE VALIDACIÓN

[illegible]

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y / O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES		NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO																
			El maestro/a domina los temas que imparte.															
			El maestro/a imparte clases en orden y con disciplina.															
			El maestro/a evalúa justa y adecuadamente las destrezas / contenidos.															
	COMPETENCIAS PROFESIONALES	PROFESIONALES	El maestro/a utiliza recursos informáticos variados para impartir sus clases.															
			El maestro/a presenta la programación y planificación según la fecha solicitada.															
			En los últimos años los docentes se han capacitado en temas de currículo y planificación de aula															
			Se desarrolla actividades de trabajo colaborativo de los docentes con relación al logro de metas institucionales															
			Se propicia la formación continua de los docentes en temas vinculados al Currículo Nacional.															
	RELACIONES INTERPERSONALES	INTERPERSONALES	Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en los aprendizajes.															
			El maestro/a participa en las actividades programadas por la dirección/ coordinación.															
			El maestro/a se siente comprometido/a con el cumplimiento de los objetivos de la institución.															
			El maestro/a mantiene buenas relaciones con los alumnos.															
			El maestro/a promueve ambientes de sana convivencia con los alumnos.															
	METODOS Y ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	ENSEÑANZA																
			El maestro/a promueve la solidaridad entre sus alumnos.															
			Los maestros usan estrategias para abordar el desarrollo de competencias de los estudiantes.															
			Los procedimientos pedagógicos seleccionados por los docentes están orientados al desarrollo de los aprendizajes.															
Los conocimientos tienen relación con las capacidades																		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60138 DE BELÉN – 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADOR	INDICE	METODO
¿En qué medida influye la gestión directiva en el desempeño docente de la institución educativa N° 60138 del Distrito de Belén - 2018	Objetivo General Determinar el nivel de relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén -2018.	hipótesis alternativa Ha: existe relación significativa entre la Gestión directiva y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén - 2018.	Variable independiente V1. Gestión directiva	1. Liderazgo pedagógico. 2. Gestión institucional. 3. El clima institucional.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Tipo de Investigación: No experimental, correlacional y transversal. Diseño: Correlacional y transversal. El diagrama es el siguiente:  Población: 24 Docentes Muestra: Es el total de la población Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta: Cuestionario Procesamiento y análisis de datos: Procesamiento automático (SPSS, versión 23).
	Objetivo Especifico a) Evaluar la gestión directiva de la Institución Educativa N° 60138 de Belén-2018. b) Evaluar el desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 de Belén- 2018. c) Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 de Belén- 2018.	hipótesis nula Ho: no existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén -2018	Variable dependiente V2. Desempeño Docente	1. Conocimiento 2. Competencias Profesionales 3. Relaciones interpersonales 4. Métodos y estrategias de enseñanza	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	

Constancia emitida por la Institución que acredite la realización de estudio

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

La directora de la Institución educativa Primaria y Secundaria de Menores N° 60138 de la Comunidad de San Francisco Río Itaya del Distrito de Belén, Provincia de Maynas; que suscribe.

Hace Constar:

Que, las señoras **Rocio del Pilar Berninzon Tanchiva**, identificada con **DNI N° 05352858**, **Clarisa Martina Villacorta Tapullima**, identificada con **DNI N° 05377013** estudiantes de **Maestría de la Universidad Cesar Vallejo**, realizaron en esta Institución Educativa la aplicación del Proyecto de Tesis denominada "La Gestión Directiva y su relación con el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 60138 de Belén -2018"

Se expide la presente constancia a solicitud de las partes interesadas para los fines que estimen conveniente.

Belén 31 de Julio del 2018

Atentamente.



Anita Gil Ávila
Directora

Otras evidencias

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de la misma fuente para determinar la relación entre Gestión Directiva y Desempeño Docente.

DIRIGIDO: Directivos y docentes.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR: PIÑEDO MEZA ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M.D.E.S.T.E.N

VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	--------	------------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de la misma fuente para determinar la relación entre Gestión Directiva y Desempeño Docente.

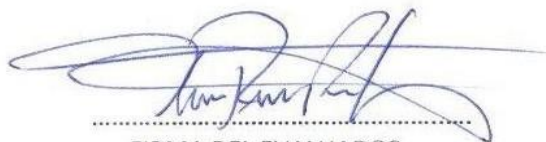
DIRIGIDO: Directivos y docentes.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR: RENGITO FLORES TITO ROSAR

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	--------	------------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información de la misma fuente para determinar la relación entre Gestión Directiva y Desempeño Docente.

DIRIGIDO: Directivos y docentes.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR: PIÑEDO MEZA ENRIQUE

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO

VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	--------	------------	-------



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

